Commission
de la construction
du Québec

Rapport d'activités

Réalisé par la Direction
des communications,
Commission de la
construction du Québec
3530, rue Jean-Talon Ouest,
Montréal (Québec) H3R 2G3

Dépôt légal, Bibliothèque nationale
du Québec, 2001

ISBN 2-550-37359-6

PU 80-18

BIEN QUE LE MASCULIN
SOIT UTILISÉ DANS LE TEXTE,
LES MOTS RELATIFS AUX
PERSONNES DÉSIGNENT
AUSSI BIEN LES HOMMES
QUE LES FEMMES.

Montréal, le 23 mai 2001

Monsieur Jean Rochon
Ministre du Travail

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 9 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, il me fait plaisir de vous transmettre le rapport annuel des activités de la Commission de la construction du Québec pour l'année 2000.

Bien que notre organisme ne soit pas assujetti à la *Loi sur l'administration publique*, ce document a été réalisé dans l'esprit de cette loi afin de vous permettre de juger de la qualité de notre gestion et de ses résultats pour l'exercice financier terminé au 31 décembre 2000.

Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Le président-directeur général

André Ménard

Table des matières

	PAGE
MOT DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL	4
PRÉSENTATION DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ)	5
Son contexte	6
L'organisme	7
Son financement	8
Son personnel	8
ORGANISATION DE LA CCQ	9
Le Conseil d'administration	10
Le Comité mixte de la construction	11
Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction	12
Les comités sous la responsabilité du Conseil d'administration	14
Comité de placement	14
Comité de gestion des fonds du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction	14
Comité consultatif en matière d'inspection	14
Comité sur les avantages sociaux	15
Comité de promotion et de gestion de la santé de l'industrie de la construction	15
Comité de vérification	15
Table de concertation-Communications	16
Les comités sous la responsabilité du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction	16
Sous-comités professionnels	16
Sous-comités régionaux	16
Les comités sous la responsabilité du président-directeur général	17
Comité de la politique linguistique	17
Comité d'évaluation des postes hors convention	17
Comité aviseur en matière de formation du personnel hors convention	17
Comité de protection des renseignements personnels	17
Groupe de coordination Internet	18
L'organigramme de la CCQ	19
Les bureaux de la CCQ	20
ENJEUX ET RÉSULTATS	21
Améliorer la satisfaction de la clientèle en regard des services qu'elle reçoit	23
Assurer la santé financière de l'organisation	27
Assurer l'interprétation uniforme des conventions collectives dans un climat de travail harmonieux	28
Favoriser l'application de la loi, des règlements qui en découlent et des conventions collectives en assurant la déclaration de l'activité de construction	30
Assurer à l'industrie une main-d'œuvre en qualité et en quantité suffisantes	35
Améliorer la qualité de vie des personnes admissibles aux régimes complémentaires d'avantages sociaux	43
Administrer efficacement les fonds confiés à la CCQ	48
Protéger la main-d'œuvre de l'industrie contre toute perte de salaire	50
Augmenter le nombre de femmes dans l'industrie de la construction	52
Déterminer la représentativité des associations syndicales et patronales	53

102-00124

Table des matières

PAGE

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES 55
AUTRES RESPONSABILITÉS 59
La vérification des licences des entrepreneurs 60
L'application de la Loi sur la protection des non-fumeurs 60
L'application de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et la protection des renseignements personnels 60
L'application des ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre 61
La gestion de la certification des boutefeux 61
Les autochtones 62
Groupes de travail des MRC du Pontiac et du Témiscamingue 62
BILAN DU FONDS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION 63

RAPPORT FINANCIER 65

Liste des tableaux

Tableau 1	L'industrie de la construction	6
Tableau 2	Répartition de l'activité par secteur	7
Tableau 3	Répartition des visites de chantier et de l'activité par secteur	31
Tableau 4	Résultats des interventions aux livres	32
Tableau 5	Moyenne mensuelle des heures déclarées par les entreprises actives	33
Tableau 6	Volume des inscriptions et des examens de qualification provinciale	37
Tableau 7	Nouvelles émissions de certificats de compétence en 2000	40
Tableau 8	Certificats de compétence renouvelés	41
Tableau 9	Titulaires de certificats de compétence au 31 décembre	41
Tableau 10	Nombre moyen d'assurés	44
Tableau 11	Régime de retraite	44
Tableau 12	Répartition globale des réclamations relatives aux traitements en toxicomanie et jeu compulsif	45
Tableau 13	Répartition globale des réclamations pour le PAT	46
Tableau 14	Répartition des différents fonds sous gestion	48
Tableau 15	Performance des placements par rapport aux indices du marché	49
Tableau 16	Titulaires féminins de certificats de compétence au 31 décembre	52
Tableau 17	Évolution de la représentativité des associations syndicales de l'industrie de la construction	54
Tableau 18	Représentativité sectorielle	54
Tableau 19	Répartition des effectifs prévus au budget	57
Tableau 20	Répartition des postes occupés selon le statut	58
Tableau 21	Statistiques selon le sexe	58
Tableau 22	Délivrance de documents à la main-d'œuvre ontarienne pour exercer au Québec - 2000	61

Graphique 1	Répartition des fonds dans les différents véhicules de placement	49
Graphique 2	Répartition des dépenses de formation	56

Mot du président-directeur général

L'industrie de la construction du Québec jouit à ce moment-ci d'un contexte économique des plus intéressants. Avec près de 90 millions d'heures, la conjoncture actuelle est favorable aux entreprises de construction et à la main-d'œuvre qui ont choisi cette industrie pour y gagner leur vie.

En cette période d'effervescence à laquelle elle n'échappe pas, la Commission de la construction du Québec (CCQ) est plus que jamais engagée dans la voie de l'efficacité et de l'innovation. Une efficacité qui vise d'abord et avant tout la satisfaction de sa clientèle. Pour y parvenir, la créativité, la compétence et le leadership caractérisent ses initiatives et ses décisions. À cela s'ajoute la concertation : plus qu'un moyen, elle se veut un mode de fonctionnement intégré à la culture de l'organisation, dans l'ensemble de ses mandats.

Si son rôle est largement associé à celui d'un organisme de réglementation, nous aspirons à le dépasser. Si la réglementation est une nécessité pour cette industrie, c'est dans nos façons de l'appliquer que la clientèle peut notamment le mieux apprécier sa justesse et son fondement. En ce sens, la CCQ peut être efficace : en intervenant judicieusement dans l'application de cette réglementation; en réglant des situations problématiques à la source; en proposant des projets novateurs pour le développement de la main-d'œuvre, leur santé et celle de leur famille; en facilitant les démarches et les obligations à rencontrer avec notre organisation; en offrant la voie technologique comme mode additionnel de communication et d'échange avec notre organisation; en donnant accès à des services adaptés et répondant aux besoins des entreprises et des travailleurs. Bref, en étant à l'écoute des préoccupations, des irritants et des besoins du milieu, de la clientèle.

Les enjeux sont nombreux. Les défis... exaltants mais combien importants pour les prochaines années. Pour les entreprises. Pour la main-d'œuvre. Pour la relève. Pour l'industrie.

S'il y a encore beaucoup de projets de construction sur les planches à dessin, la CCQ n'est pas en reste. Mais c'est tant mieux, tant pour nous que pour notre clientèle vers laquelle nous nous tournons de plus en plus... pour tendre l'oreille et mieux agir. Mieux desservir. Dans toutes les étapes de nos activités et dans toutes les sphères de notre organisation.

Les gestes que nous avons posés en 2000 et ceux à venir témoignent de notre engagement pour les prochaines années : être au service de l'industrie.

Le président-directeur général

André Ménard

Mot du président-directeur général

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Son contexte

Au Québec, ce sont près de 20 milliards de dollars d'investissements en construction qui sont effectués chaque année avec des retombées économiques de l'ordre de 70 %. Ces investissements représentent 10 % du produit intérieur brut du Québec.

Cette industrie génère 140 000 emplois directs en moyenne par mois, soit un emploi sur 25 au Québec, tout en créant, pour 100 emplois dans la construction, environ 60 emplois dans les secteurs primaire, secondaire et tertiaire.

Cette industrie se démarque particulièrement par une variation économique importante d'une saison ou d'une année à l'autre et surtout, par la forte mobilité de la main-d'œuvre qui y travaille : d'un chantier à un autre, d'un employeur à un autre, d'une région à une autre.

De par les activités qu'ils réalisent, quelque 18 500 employeurs et près de 100 000 personnes exerçant un métier ou une occupation sont assujettis à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20)*. La masse salariale versée est évaluée à plus de 2,4 milliards de dollars en 2000. Au cours de cette période, la main-d'œuvre travaille en moyenne 924 heures, étalées sur sept mois, pour un salaire annuel de 24 805 $.

Tableau 1

L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

	2000	1999
Nombre d'employeurs[1]	18 529	18 446
Nombre de salariés[2]	97 324	94 056
Heures travaillées (en millions)	89,9	80,5
Moyenne annuelle des heures travaillées	924	856
Salaire annuel moyen ($)[3]	24 805	22 149
Masse salariale (en millions de $)[4]	2 414	2 083
Valeur des travaux de construction[5] (en millions de $)	18 568	16 864

1. Employeurs ayant transmis un rapport mensuel à la CCQ comprenant au moins une heure assujettie.
2. Personnes exerçant un métier ou une occupation assujettis à la Loi R-20 et ayant travaillé au moins une heure dans l'année.
3. Il s'agit d'une moyenne, ce qui a pour effet d'aplanir les écarts entre salariés, qu'ils soient compagnons, apprentis ou qu'ils exercent une occupation.
4. Salaires incluant les indemnités de congés fériés, de même que les différentes primes, à l'exception des frais de déplacement.
5 Statistique Canada.

Tableau 2
RÉPARTITION DE L'ACTIVITÉ PAR SECTEUR

	2000	1999
	(en millions d'heures travaillées)	
Institutionnel et commercial	42,7	38,7
Industriel	21,8	16,3
Génie civil et voirie	13,5	13,7
Résidentiel	11,8	11,8
Total	**89,8**	**80,5**

L'organisme

Sous sa forme actuelle, la CCQ a été créée en 1987. Son origine remonte cependant à 1934. Pendant plus de 30 ans (1934-1968), la *Loi sur les décrets de conventions collectives* encadrait la reconnaissance des ententes des parties patronale et syndicale de l'industrie de la construction. Ainsi, ce sont des comités paritaires, les ancêtres de la CCQ qui, sur une base régionale, administraient alors le Décret de la construction.

En 1968, le gouvernement adopte une loi spécifique à l'industrie de la construction, la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction* (Loi 290) qui prévoit la création d'un organisme provincial, succédant aux comités paritaires. De 1971 à 1975, cet organisme est la Commission de l'industrie de la construction (CIC) auquel succédera l'Office de la construction du Québec (OCQ), de 1975 à 1986, et, à partir de 1987, la Commission de la construction du Québec (CCQ).

À l'application de la convention collective ou du Décret de la construction, d'autres mandats s'ajouteront au fil des années relativement aux avantages sociaux, à la gestion de la main-d'œuvre et à la formation professionnelle. De plus, l'organisme perçoit plus d'un demi-milliard de dollars par année versés dans divers fonds en fidéicommis qu'il administre au nom de la main-d'œuvre, des associations patronales et syndicales.

Créée en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, la CCQ est investie des pouvoirs généraux d'une corporation et de pouvoirs spécifiques que la loi lui confère. Son conseil d'administration est composé de représentants patronaux et syndicaux de l'industrie de la construction et de représentants du gouvernement du Québec, faisant en sorte que l'organisme est un lieu privilégié de concertation et de coordination de ce secteur d'activité économique. Le président de la CCQ est nommé d'office directeur général.

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ)

Son financement

Le financement de la CCQ provient principalement d'un prélèvement de 1,5 % sur la masse salariale effectué auprès des employeurs et de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction. En 2000, cette source de revenus représente 81 % des revenus de la CCQ à laquelle s'ajoutent des revenus de tarification (13 %), de pénalités (3 %) et autres (3 %). De plus, l'organisme reçoit remboursement de ses dépenses pour l'administration des régimes d'avantages sociaux, de congés payés et du Fonds de formation; ces remboursements représentent 25 % de ses dépenses. Finalement, l'aide financière visant à réaliser des projets spécifiques à la lutte au travail non déclaré représente 6,8 millions de dollars.

Son personnel

La CCQ compte un plan d'effectifs de 674 postes au 31 décembre 2000. Près de la moitié de son personnel travaille à l'un ou l'autre de ses neufs bureaux régionaux répartis à travers la province. Son siège social est situé à Montréal.

Organisation de la CCQ

Organisation de la CCQ

Le Conseil d'administration

Le Conseil d'administration de la CCQ compte 17 membres dont un président. À l'exception de ce dernier, les membres sont nommés de la façon suivante :

Membres du Conseil d'administration

AU 31 DÉCEMBRE 2000

Président :	André Ménard		
Membres :			
• six, après consultation de l'association d'employeurs et des associations d'entrepreneurs	Robert Brown Michel Hamelin	Pierre Dion Omer B. Rousseau	Yvon Guilbault (1 poste vacant)
• six, après consultation des associations représentatives	Gérard Cyr Pierre Labelle	Jocelyn Dupuis Jean Lavallée	Michel Fournier André Paquin
• trois, recommandés par le ministre du Travail	Isabelle Dugré	Roger Lecourt	Christiane Papineau
• un recommandé par le ministre de l'Éducation	Serge Côté		
Secrétaire :	Michel Mc Laughlin		

Au cours de 2000, le Conseil d'administration de la CCQ tient 12 séances. Lors de ces séances, il a, entre autres :

- autorisé l'administration à entreprendre le processus de modification de l'annexe A du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, conformément aux résolutions adoptées en regard de la révision des définitions de juridiction de métiers et occupations; cette modification devrait favoriser la diminution des conflits relatifs aux définitions de métiers par une meilleure compréhension des tâches relatives à chaque métier;
- adopté la révision de la politique de placement des fonds sous gestion à la CCQ ainsi que la politique de placement des fonds du Fonds de formation des travailleurs de la construction;
- adopté divers objectifs administratifs pour l'année 2001, dont :
  - la création d'une réserve de six millions de dollars;
  - l'allégement des obligations administratives des clientèles de la CCQ;
  - l'amélioration de l'accessibilité et de la qualité des services à la clientèle.

Le Conseil d'administration a, au cours de 2000, discuté de l'application de l'article 7 du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* qui prévoit des modalités pour assurer la formation des apprentis non diplômés ayant intégré l'industrie en situation de pénurie.

Il a également été saisi de sujets tels que :

- les orientations et les objectifs en matière d'inspection et de formation professionnelle;
- le plan de déploiement des services d'affaires sur le réseau Extranet;
- les modifications aux divers règlements dont celui sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux et de services proposés par les comités de promotion et en avantages sociaux.

Le Comité mixte de la construction

Le Comité mixte de la construction peut donner son avis sur tout litige relatif à l'interprétation des conventions collectives. Ses décisions quant à l'utilisation des fonds de sécurité sociale lient la CCQ. Conformément à l'article 123.3 de la loi, la CCQ soumet à la consultation du Comité mixte de la construction ses projets de règlements. Il donne également son avis sur tout sujet soumis par la CCQ.

Ce comité, formé par le ministre du Travail, compte 12 membres, soit six représentants patronaux et six représentants syndicaux. La représentation patronale est composée de personnes désignées par l'association d'employeurs, soit l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ), et chacune des associations d'entrepreneurs, à savoir : l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ), l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ), La corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ). La représentation syndicale, établie selon la représentativité de chaque association, comprend des représentants de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION) et du Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International).

Au cours de l'année 2000, le Comité mixte de la construction tient six séances. Conformément aux dispositions des articles 18 et 123.3 de la Loi R-20, il se prononce sur cinq projets réglementaires dont quatre concernant le *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*.

Membres du Comité mixte de la construction

AU 31 DÉCEMBRE 2000

Représentants patronaux

Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ)
Pierre Dion

Association de la construction du Québec (ACQ)
Michel Hamelin

Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ)
Benito Chittaro

Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ)
Liette Pineault

Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ)
André Bergeron

La corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ)
John McNeil

Secrétaire
Michel Mc Laughlin

Représentants syndicaux

Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION)
Jean-Guy Lévesque

Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION)
Michel Truchon

Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)
Jules Bergeron
Jacques Labonté
Paul Lapointe
Alain Pigeon

Organisation de la CCQ

Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction

Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC) donne à la CCQ des avis sur toute question relative à la formation professionnelle dans l'industrie de la construction en tenant compte notamment des besoins qualitatifs et quantitatifs des entreprises et de la main-d'oeuvre de cette industrie. Il fait aussi toute proposition destinée à favoriser la réalisation, dans l'industrie de la construction, de l'objet de la *Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre*. Le comité détermine également les règles générales d'utilisation d'un fonds de formation administré par la CCQ.

Ce comité est formé de 13 membres, dont un président désigné par le président-directeur général de la CCQ, six représentants patronaux et six représentants syndicaux. La représentation patronale est composée de personnes désignées par l'association d'employeurs, soit l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ), et chacune des associations d'entrepreneurs, à savoir : l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ), l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ), La corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ). La représentation syndicale, établie selon la représentativité de chaque association, comprend des représentants de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION) et du Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International).

Au cours de l'année 2000, le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction tient dix séances. Outre ces séances régulières, le comité se réunit à diverses occasions, en séances de travail pour discuter, entre autres, des sujets suivants :

- l'établissement des règles générales d'utilisation du plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel;

- l'application de l'article 7 du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*.

Se poursuivent en 2000, les travaux relatifs à la révision et la refonte de trois règlements soit; le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction,* le *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence,* le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction*. Ces travaux sont orientés vers une modernisation du cadre réglementaire touchant la gestion de la main-d'œuvre afin de l'adapter aux besoins actuels de l'industrie. À cette fin, les travaux sont réalisés par le CFPIC accompagnés de la CCQ. Cette approche favorise la concertation et la participation des différents intervenants contribuant à une réponse plus adéquate aux besoins.

Finalement, un modèle de gestion de la main-d'œuvre est déposé au CFPIC.

De façon plus particulière, a été traité tout au long de l'année la révision du régime d'apprentissage en chantier.

En effet, en 1998, le CFPIC établissait l'encadrement des travaux des sous-comités professionnels pour la révision du processus d'apprentissage de chacun des métiers, nécessitant plus d'une centaine de rencontres desquelles ont découlé des propositions qui ont été déposées en 1999. Au début de 2000, le CFPIC demande à la CCQ de lui soumettre une proposition fixant les paramètres du nouveau régime de qualification de la main-d'œuvre tenant compte de l'éventail des programmes d'apprentissage suggérés. Cinq modèles d'apprentissage sont déposés au CFPIC à l'automne 2000 et présentés par la suite aux représentants patronaux et syndicaux. Les discussions se poursuivront en 2001.

Membres du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction

AU 31 DÉCEMBRE 2000

Président
Claude Boivin

Représentants patronaux

Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ)
Pierre Dion

Association de la construction du Québec (ACQ)
Sylvie Nadon

Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ)
Pierre Tremblay

Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ)
Sylvain Mathieu

Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ)
André Bergeron

La corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ)
Alain Paradis

Représentants syndicaux

Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION)
Michel Fournier

Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION)
Yves Jacques

Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)
Jules Bergeron
André Fleury
Roger Poirier
Yves St-Germain

Secrétaire
Michel Mc Laughlin

Organisation de la CCQ

Les comités sous la responsabilité du Conseil d'administration

Comité de placement

Créé en février 1997, ce comité a le mandat de veiller à l'application des politiques de placement des fonds gérés par la CCQ (à l'exception du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction), soit :

- des fonds du régime de retraite de l'industrie de la construction de l'ordre de 8,1 milliards de dollars au 31 décembre 2000;
- des fonds gérés par la CCQ (neuf fonds et le fonds général d'administration) de l'ordre de 561 millions de dollars au 31 décembre 2000;

et de recommander toute modification à ces politiques ou à leur application.

Ce comité est composé d'un représentant par association syndicale et de quatre représentants des associations patronales siégeant au Conseil d'administration; il est présidé par la directrice générale adjointe de la Direction générale - Administration et finances.

Il tient quatre rencontres en 2000. Ses travaux portent principalement sur la révision de la politique de placement des fonds gérés par la CCQ de façon à limiter l'exposition aux titres de technologies à 15 %. Le comité effectue également le suivi des résultats de 1999 et 2000 de la Caisse de dépôt et placement du Québec et ceux de la gestion interne des fonds.

Comité de gestion des fonds du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Le Comité de gestion des fonds est créé au sein de la CCQ en vertu de l'article 18.15 de la Loi R-20. Ce comité a le mandat de déterminer la politique de placement des fonds du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction.

Il se compose de trois représentants patronaux désignés par les associations sectorielles d'employeurs des secteurs institutionnel et commercial, industriel et génie civil et voirie, et de quatre représentants syndicaux désignés par les associations syndicales négociatrices. Le secrétariat du comité est assuré par le responsable de la gestion des fonds à la CCQ.

Le comité tient trois rencontres en 2000. Ses travaux portent principalement sur la révision de la politique de placement du fonds en prenant en compte les orientations ayant été définies par le Comité de gestion de l'utilisation du Fonds de formation.

Au 31 décembre 2000, l'actif du fonds est de 102 millions de dollars.

Comité consultatif en matière d'inspection

Dans sa volonté d'améliorer constamment la qualité et l'efficacité de sa force d'intervention, la CCQ crée, en novembre 1998, le Comité consultatif en matière d'inspection. Ce comité est composé de 12 membres reflétant la représentativité patronale et syndicale du Conseil d'administration. Il est présidé par le directeur de la Direction de l'inspection.

De façon à enrichir la réflexion de la CCQ et à définir la portée de ses interventions en matière d'inspection, le comité s'est vu confier les mandats suivants :

- donner son avis sur les orientations, les objectifs et les principales stratégies de la CCQ en matière d'inspection;
- prendre connaissance et apprécier les résultats obtenus selon les initiatives mises de l'avant;
- analyser et évaluer, à la demande du Conseil d'administration, divers sujets relatifs à l'inspection.

Au cours de 2000, le Comité consultatif en matière d'inspection tient des rencontres visant principalement à :

- prendre connaissance et discuter des diverses actions réalisées par la CCQ et des différentes problématiques reliées à l'inspection telles que les plaintes et les interventions en dehors des heures régulières, la location de main-d'œuvre, l'amélioration des outils technologiques pour les inspecteurs de chantier, etc.;
- échanger sur les objectifs 2000 en matière d'inspection de même que sur le bilan des actions réalisées ainsi que les perspectives 2001;
- amorcer les discussions sur des sujets majeurs telles que les interventions à la source pour contrer le travail au noir et assurer le respect de la législation.

Comité sur les avantages sociaux

Créé sur une base permanente en mai 1997, ce comité a le mandat de recommander au Conseil d'administration et au Comité mixte de la construction les modifications aux règles d'assurabilité, aux protections reliées aux régimes d'assurance et celles touchant le régime de retraite.

Le Comité sur les avantages sociaux est présidé par le directeur de la Direction des avantages sociaux et est formé de représentants des associations syndicales et patronales en fonction de leur représentation au Conseil d'administration. Son coordonnateur est le chargé de projets à la Direction des avantages sociaux. Le comité tient 11 rencontres en 2000.

Les discussions de ce comité permettent de recommander au Comité mixte de la construction des modifications au régime de retraite ainsi qu'aux régimes d'assurance pour l'amélioration des protections (vie, maladie, salaire). Ces modifications prennent effet le 1er juillet 2000, ainsi que le 1er janvier 2001.

Comité de promotion et de gestion de la santé de l'industrie de la construction

Depuis le mois d'août 1999, le Comité de prévention et d'intervention en alcoolisme, autres toxicomanies et jeu compulsif dans l'industrie de la construction, est devenu le Comité de promotion et de gestion de la santé de l'industrie de la construction.

Le comité est composé de 14 membres, soit six représentants patronaux et six représentants syndicaux qui représentent chacune des associations siégeant au Comité mixte de la construction, auxquels s'ajoutent le directeur de la Direction des avantages sociaux, qui agit comme président, et le chargé des programmes qui agit à titre de coordonnateur.

Ce comité est chargé d'étudier, de développer et de promouvoir les programmes de santé de l'industrie de la construction, à savoir :

- le Programme de prévention et d'intervention en alcoolisme, autres toxicomanies et jeu compulsif dans l'industrie de la construction « Vivre avec toutes nos facultés »;
- le Programme d'aide aux travailleuses et travailleurs de la construction et à leur famille « PAT »;
- le Programme de promotion et de gestion de la santé de l'industrie de la construction « *CONSTRUIRE en santé* ».

Ces trois programmes sont destinés à l'amélioration de la qualité de vie et de la santé des assurés et de leur famille tout en réduisant les coûts de soins de santé.

En 2000, le comité tient 11 séances. Il se voit confier la promotion et le développement de trois services additionnels : *Convalescence Plus* destiné aux assurés des régimes A pour les soutenir dans leur démarche relative à une intervention chirurgicale ou opératoire; du service de cessation tabagique élargi offert à l'ensemble des assurés et d'un service pour le traitement de dépressions majeures ou pour personne violente qui sera rendu disponible aux assurés des régimes des électriciens en 2001.

Comité de vérification

Créé à l'origine pour examiner les états financiers annuels et le rapport du Vérificateur général sur ces états financiers, ce comité joue aujourd'hui un rôle plus large. Il aide la CCQ à s'acquitter de ses responsabilités en recevant des vérificateurs internes et externes les recommandations visant à améliorer les mécanismes de contrôle et la fiabilité de l'information.

De plus, il donne son avis sur le plan annuel de vérification, reçoit les rapports de vérification produits par la Direction de la vérification interne et émet les avis appropriés. Il doit aussi s'assurer du suivi des recommandations retenues à la suite de l'examen des rapports et à cette fin, examine les plans d'action élaborés par les unités visées et formule ses avis. Il examine aussi les rapports de suivi produits par la Vérification interne, et au besoin, exprime des demandes particulières.

Ce comité est composé du président-directeur général et de trois membres du Conseil d'administration de la CCQ. Au cours de l'année 2000, il se réunit à trois reprises.

Organisation de la CCQ

Table de concertation-Communications

Créée en février 1997, la Table de concertation-Communications a pour mandat de favoriser la réalisation de projets de communication d'industrie pour lesquels, tant la CCQ que les associations patronales et syndicales, se sont engagées.

Ce comité est composé de représentants des associations patronales et syndicales siégeant au Conseil d'administration; il est présidé par la directrice de la Direction des communications.

En 2000, la Table de concertation-Communications tient une rencontre portant sur le développement des phases 3 et 4 de la campagne de sensibilisation sur l'activité non déclarée qui adopte une thématique résolument positive : *La construction au blanc, nous y gagnons tous; c'est clair !*

Les trois objectifs complémentaires retenus par les membres sont de renforcer le comportement de ceux et celles qui, majoritairement, respectent les règles du jeu mais de maintenir la pression sur ceux qui banalisent la délinquance; à ces deux objectifs s'ajoute celui d'augmenter la complicité entre l'industrie et les donneurs d'ouvrage, en particulier les municipalités. Des discussions ont eu cours également en 2000 sur les stratégies à privilégier pour modifier les perceptions en regard de la qualification professionnelle, des règles d'accès et de la formation professionnelle qui sont des aspects méconnus du public en général.

Les comités sous la responsabilité du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction

Sous-comités professionnels

En 1988, le CFPIC crée 27 sous-comités professionnels, soit un pour chacun des 26 métiers désignés au *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* et un pour les titres occupationnels. Chaque sous-comité est composé de huit représentants de l'industrie, soit quatre désignés par les associations patronales et quatre autres par les associations syndicales; ils sont présidés par une ressource professionnelle de la Direction de la formation professionnelle.

Leur mandat étant de travailler au développement des programmes de formation et d'apprentissage et à la satisfaction des besoins de perfectionnement propres à leur métier ou occupation, les sous-comités professionnels participent depuis 1998 aux travaux relatifs à la révision du régime d'apprentissage dans l'industrie pour leur métier et au renouvellement des modalités d'accès par la formation dans les titres occupationnels et ils y travaillent toujours. Soixante-huit rencontres se sont tenues en 2000.

Sous-comités régionaux

Également créés en 1988, les sous-comités régionaux sont au nombre de neuf. Chaque comité compte 12 membres, soit six représentants de la partie patronale et six représentants de la partie syndicale.

Leur mandat est d'étudier le marché du travail de chacune des régions et de donner avis au CFPIC sur les besoins de développement de la compétence de la main-d'oeuvre à satisfaire.

Ces comités sont présidés par le coordonnateur des actions régionales de formation affecté aux activités de formation professionnelle sur l'ensemble du territoire québécois. Il y a neuf rencontres des sous-comités régionaux en 2000 portant principalement sur l'estimation des besoins de perfectionnement et de recyclage et leur satisfaction.

Les comités sous la responsabilité du président-directeur général

Comité de la politique linguistique

Créé le 28 janvier 1997, ce comité est chargé d'élaborer une politique linguistique, exercice qu'il a réalisé en 1997-1998, et de veiller à son application. Ce comité est composé de quatre membres issus des unités administratives de la CCQ responsables des communications, des ressources informatiques et des achats; il est présidé par le secrétaire général. Il ne tient aucune rencontre en 2000.

Comité d'évaluation des postes hors convention

Créé en 1996, le Comité d'évaluation des postes hors convention a pour mandat d'évaluer les postes hors convention selon le processus d'évaluation prévu au système Hay. Il est composé de six personnes choisies en fonction de leur représentativité et de leurs connaissances de la structure de fonctionnement de la CCQ; il est sous la responsabilité du directeur de la Direction des ressources humaines.

En 2000, le comité se réunit à deux reprises.

Comité aviseur en matière de formation du personnel hors convention

Le président-directeur général de la CCQ crée, en 1997, un comité corporatif en vue d'élaborer un plan de développement des ressources humaines.

Composé de sept personnes représentant les divers niveaux du personnel hors convention de la CCQ, ce comité est présidé par le directeur de la Direction des ressources humaines.

En 2000, le comité ne tient aucune rencontre.

Comité de protection des renseignements personnels

Le Comité de protection des renseignements personnels a été créé en 1999 afin de répondre au plan d'action gouvernemental en matière de protection des renseignements personnels. En 2000, il tient trois rencontres.

Pour donner suite à un rapport réalisé par un consultant, un plan d'action est préparé et transmis au Secrétariat du Conseil exécutif du gouvernement du Québec. Il identifie trois grands axes d'intervention : la mise à jour ou l'adoption de politiques et directives, la formation et la sensibilisation des employés de la CCQ ainsi que la révision de certains mécanismes de contrôle.

Un projet de politique de sondage est développé, accepté par le Comité et soumis à la Commission d'accès à l'information. Le projet est accepté et entre en vigueur en novembre 2000.

L'ensemble du personnel cadre participe à une demi-journée de formation pour connaître les principales exigences de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et la protection des renseignements personnels* ainsi que ses conséquences les plus importantes dans le cadre particulier de la CCQ.

Le comité se penche également durant l'année sur l'analyse des contrats de services exigeant la communication de renseignements personnels, sur les avis et formules de consentement devant apparaître sur les formulaires de cueillette de renseignements personnels, sur les nouveaux enjeux que fait naître l'usage croissant de la micro-informatique et sur les droits d'accès informatique aux divers renseignements personnels consentis au personnel de la CCQ. L'ensemble de ces sujets donne lieu à des recommandations précises à l'égard desquelles des suivis sont régulièrement effectués.

Organisation de la CCQ

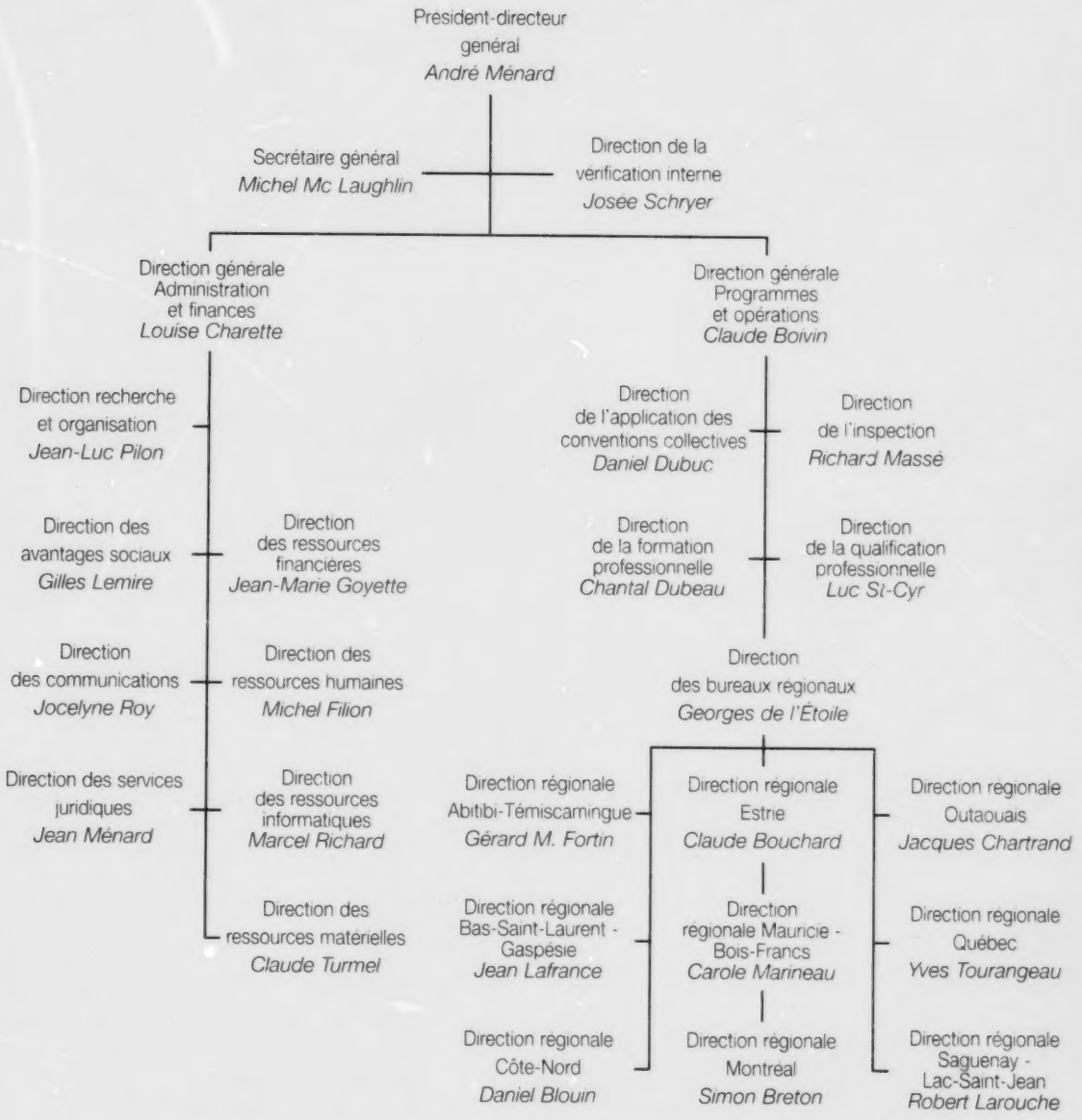
Groupe de coordination Internet

En février 2000, le Groupe de coordination Internet est créé afin d'harmoniser le déploiement des différents services devant avoir une vitrine sur le WEB et rendre compte de l'évolution des indicateurs qui y sont rattachés.

Composé de quatre personnes issues de directions plus directement concernées par les activités à réaliser sur le site. Le groupe tient six rencontres en 2000. La directrice des Communications assume la coordination de ce comité.

Les travaux du groupe portent principalement sur les activités reliées à l'implantation du réseau Extranet et aux processus afférents en vue d'offrir des services d'affaires protégés pour 2001. Une consultation est réalisée auprès des associations patronales et syndicales à l'automne 2000 en vue de leur présenter le plan de déploiement des services qui seront offerts, de même que le processus d'authentification prévu pour avoir accès à ces services.

L'organigramme de la CCQ



Organisation de la CCQ

Les bureaux de la CCQ

Abitibi-Témiscamingue
632, boul. Barrette
Val d'Or (Québec), J9P 6M4
(819) 825-4477
Télécopieur : (819) 825-2192

Bas-Saint-Laurent – Gaspésie
188, rue Des Gouverneurs
Rimouski (Québec), G5L 8G1
(418) 724-4491
Télécopieur : (418) 725-3182

Côte-Nord
128, rue Régnault, bureau 208
Sept-Îles (Québec), G4R 5T9
(418) 962-9738
Télécopieur : (418) 962-7321

Bureau d'information
896, rue Leventoux
Baie-Comeau (Québec), G5C 1K1
(418) 589-3791
Télécopieur : (418) 589-5627

Estrie
2700, rue Galt Ouest
Sherbrooke (Québec), J1K 2V8
(819) 348-4115
Télécopieur : (819) 565-5023

Siège Social
3530, rue Jean-Talon Ouest
Montréal (Québec), H3R 2G3
(514) 341-7740
Télécopieur : (514) 341-6354

Mauricie – Bois-Francs
225, rue des Forges, bureau 300
Trois-Rivières (Québec), G9A 2G7
(819) 379-5410
Télécopieur : (819) 379-4040

Montréal
1100, boul. Crémazie Est, bureau 110
Montréal (Québec), H2P 2X2
(514) 341-2686
Télécopieur : (514) 341-4025

Outaouais
225, Montée Paiement
Gatineau (Québec), J8P 6M7
(819) 243-6020
Télécopieur : (819) 243-6088

Québec
700, boul. Lebourgneuf, 2e étage
Québec (Québec), G2J 1E2
(418) 624-1173
Télécopieur : (418) 624-0690

Saguenay – Lac-Saint-Jean
1299, rue des Champs-Élysées, bureau 101
Chicoutimi (Québec), G7H 6P3
(418) 549-0627
Télécopieur : (418) 698-4715

Enjeux et résultats

Enjeux et résultats

Le rôle de la Commission de la construction du Québec (CCQ) lui permet d'agir au sein de l'industrie de la construction comme un instrument privilégié pour favoriser le développement harmonieux de ce secteur d'activité, puis, de représenter, pour l'ensemble de ses partenaires, un lieu de discussions et d'échanges, où ensemble, ils peuvent convenir de consensus et définir des solutions favorables au développement de cette industrie.

En raison de son rôle prépondérant dans le maintien de relations de travail cohérentes, la CCQ voit à :

- l'application des conventions collectives sectorielles de l'industrie régissant les relations du travail et les recours en découlant pour près de 100 000 salariés et 18 500 employeurs actifs;
- la conception et la mise en place d'activités de développement et d'évaluation des compétences de la main-d'œuvre de l'industrie : plus de 10 000 activités de perfectionnement et de recyclage soutenues entre autres par des fonds de formation de 115 millions de dollars;
- l'administration de l'identification et de la gestion de la main-d'œuvre : 102 000 titulaires de certificat de compétence;
- l'organisation et la surveillance du vote d'adhésion syndicale;
- l'administration de régimes universels et complémentaires d'avantages sociaux : régimes d'assurance autogérés dont les actifs totalisent plus de 240 millions de dollars et desservent près de 77 000 assurés et leurs personnes à charge, soit au total près de 200 000 personnes; régime de retraite d'un actif de plus de 8 milliards de dollars comptant plus de 300 000 participants;
- l'administration d'un fonds d'indemnisation pour assurer à la main-d'œuvre le paiement de son salaire et de ses avantages sociaux;
- l'administration de fonds totalisant plus de 561 millions de dollars versés dans divers fonds qu'elle administre au nom de la main-d'œuvre, des associations syndicales et patronales.

Afin de remplir efficacement les mandats qui lui sont confiés, la CCQ a défini dix enjeux pour guider ses actions dans l'atteinte des résultats escomptés.

Enjeux

Améliorer la satisfaction de la clientèle en regard des services qu'elle reçoit.	**Assurer la santé financière de l'organisation.**
Assurer l'interprétation uniforme des conventions collectives dans un climat de travail harmonieux.	**Favoriser l'application de la loi, des règlements qui en découlent et des conventions collectives en assurant la déclaration de l'activité.**
Assurer une main-d'œuvre en qualité et en quantité suffisantes.	**Améliorer la qualité de vie des personnes admissibles aux régimes d'avantages sociaux.**
Administrer les fonds confiés à la CCQ.	**Protéger la main-d'œuvre contre toute perte de salaire.**
Augmenter le nombre de femmes dans l'industrie.	**Déterminer la représentativité des associations syndicales et patronales.**

Améliorer la satisfaction de la clientèle en regard des services qu'elle reçoit.

L'efficacité d'une organisation se mesure à la qualité des services qu'elle rend, à l'ingéniosité qu'elle déploie pour que ceux-ci soient novateurs, adaptés et appropriés. Dans cette perspective, l'amélioration continue des services rendus à la clientèle est fondamentale. C'est la raison pour laquelle la CCQ en a fait un enjeu déterminant.

En effet, la raison d'être de la CCQ est sa clientèle, principalement celles des employeurs et de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction, soit près de 300 000 personnes. À ce premier type de clientèle, un second est appelé à s'adresser à la CCQ en raison des mandats de l'organisme ou de son intérêt à l'industrie de la construction : intervenants de l'industrie, du gouvernement, recherchistes, étudiants, etc.

La CCQ est appelée à répondre en moyenne chaque année à plus d'un million de demandes d'information ou de traitements de dossier en provenance de toutes les régions de la province et certaines mêmes hors Québec. Ces demandes d'information et de traitements portent sur un nombre élevé de services découlant des divers programmes administrés par la CCQ (avantages sociaux, gestion de la main-d'œuvre, formation professionnelle, etc.). Dans le cadre du présent rapport, seuls les services principaux seront présentés.

L'an 2000 représente une année charnière au niveau de l'amélioration de la satisfaction de la clientèle en regard des services qu'elle reçoit de la CCQ. En effet, le Conseil d'administration statuait sur cette orientation.

Fruits de la créativité et du dynamisme du personnel de la CCQ, de nouveaux services voient le jour durant l'année. Le personnel soutient l'organisation avec énergie et contribue à l'atteinte des objectifs fixés en matière de service à la clientèle. Ses efforts se traduisent dans la performance de l'organisation qui se maintient, voire s'améliore en 2000, et qui se reflète dans nos indicateurs, malgré la croissance de la demande de services à rendre. L'an 2001 permettra à la CCQ de situer le niveau de satisfaction de ses clientèles en regard des services qu'elle leur offre.

Quatre orientations sont définies sous cet enjeu.

Orientations

Alléger les mesures administratives.	**Améliorer l'accessibilité de la clientèle au service de première ligne.**	**Voir au maintien et à l'amélioration des services rendus à la clientèle.**	**Traiter rapidement et avec diligence les plaintes de la clientèle.**

Alléger les mesures administratives.

En 2000, la CCQ poursuit la mise en place ou le développement de mesures d'allégement administratif à la faveur des clients de l'industrie, plus particulièrement les entreprises de construction. Par ces différents projets, la CCQ s'inscrit à l'intérieur du décret gouvernemental visant l'allégement administratif.

Parmi les mesures mises en place en 2000, mentionnons des projets tels le service téléphonique *Info pénurie* ou la ligne dédiée aux employeurs.

Voulant également offrir à sa clientèle des services accessibles par les voies électroniques et technologiques, la CCQ pose le premier jalon devant mener à l'accès à des services d'affaires. C'est en effet le 1er mai 2000 que l'organisme donne accès à son site WEB, première étape de son plan triennal d'utilisation des inforoutes.

Le développement des services d'affaires privilégiés débute en 2000 pour être pour la plupart opérationnels en 2001.

Les mesures d'allégement proposées sont principalement développées sur des supports électroniques permettant d'augmenter l'accessibilité et la qualité de l'information transmise ou du service rendu.

Enjeux et résultats

Améliorer l'accessibilité de la clientèle au service de première ligne.

Le service de première ligne est assuré par un service téléphonique accessible dans toutes les régions du Québec et dispensé par deux centres d'appels, de même que par un service au comptoir dans les dix points de service régionaux.

En 2000, plusieurs projets de changement et d'amélioration sont mis en œuvre. Parmi ceux-ci, mentionnons l'accroissement de 15 % du nombre de ressources affectées au service, la création d'équipes spécialisées de préposés, la restructuration et l'augmentation du nombre de séances d'information à l'intention des employeurs de l'industrie, l'achat et l'implantation d'outils de gestion des flux d'appels, la réalisation d'un diagnostic des centres d'appels, la mise en place de lignes spécialisées, l'augmentation du nombre de sessions de formation dispensées aux préposés ainsi que les services par courrier électronique sur l'inforoute.

En 2000, plus de 542 000 appels sont traités, soit une augmentation de 9 % par rapport à l'an dernier; plus de 93 000 clients se présentent aux comptoirs, soit une augmentation de 6 %. Pendant la même période, le site WEB de la CCQ mis en place en mai compte plus de 15 000 visiteurs. Finalement, le nombre de transactions par courrier augmente de 16 % par rapport à 1999, pour un total de 89 343.

Trois objectifs sont fixés en début d'exercice :

Objectifs	2000	1999
Réduire le taux d'abandon des appels reçus.	15 %*	14 %
Réduire les délais moyens de réponse des appels téléphoniques reçus.	180 secondes*	210 secondes
Améliorer le délai de traitement du courrier.	15 jours **	N/D

* L'intégration des outils technologiques, la mise en place de lignes spécialisées et la formation continue des ressources devraient favoriser une amélioration sensible des délais en 2001.
** En décembre 2000, suite à une organisation interne des effectifs, le délai de traitement du courrier s'élevait à deux jours.

Voir au maintien et à l'amélioration des services rendus à la clientèle.

Seuls certains services à haut volume seront présentés. Par contre, les actions 2001 qui seront entreprises par la CCQ visent, entre autres, la réalisation d'un sondage à la clientèle ainsi que les travaux de révision de l'actuelle offre de services permettant de modifier, en fonction des résultats au sondage, les normes de service.

RAPPORTS MENSUELS.

La CCQ offre aux employeurs qui embauchent moins de dix salariés le service de rapport mensuel par téléphone. Le temps moyen de communication est estimé à trois minutes. En 2000, 24 691 rapports mensuels sont transmis à la CCQ par ce service.

Afin d'assurer un service de qualité répondant aux besoins, un objectif est retenu :

Objectif	2000	1999
Le temps d'attente moyen pour obtenir une réponse doit être inférieur à une minute.	37 secondes	45 secondes

DEMANDES D'ADMISSIBILITÉ AUX RÉGIMES D'ASSURANCE.

Tout salarié actif ou retraité de l'industrie de la construction peut bénéficier d'un régime d'assurance offrant des protections d'assurance vie, maladie et salaire. La CCQ doit déterminer, en fonction des règles adoptées par l'industrie, l'admissibilité des personnes à charge des assurés.

Afin de rendre un service de qualité, l'objectif suivant est fixé :

Objectif	2000	1999
Traiter les demandes d'admissibilité à l'intérieur d'un délai moyen de 10 jours ouvrables.	5 jours	4 jours

TRAITEMENT DES DEMANDES D'ASSURANCE MALADIE.

La CCQ est responsable du remboursement des réclamations d'assurance maladie relatives, entre autres, à l'achat des médicaments et des soins dentaires. En 2000, 229 910 demandes font l'objet d'analyses et de remboursements, soit 32 % de plus que l'an dernier.

Toujours dans la perspective de rendre un service de qualité, l'objectif suivant est retenu :

Objectif	2000	1999
Traiter les demandes d'assurance maladie à l'intérieur d'un délai moyen de 10 jours ouvrables.	11 jours*	12 jours

* Le délai de remboursement des frais médicaux s'établit à 9 jours alors qu'il est de 14 jours pour les soins dentaires majeurs. La CCQ entreprendra en 2001 un projet de transmission et de traitement automatisé des demandes de remboursement des soins dentaires. Cette mesure diminuera significativement les délais de remboursement à compter de 2002.

TRAITEMENT DES DEMANDES D'ASSURANCE SALAIRE.

La CCQ est responsable du traitement des demandes d'indemnisation de salaire en cas de maladie de l'assuré. Le régime d'indemnisation se divise en deux groupes, soit le court terme et le long terme.

L'objectif suivant est fixé :

Objectif	2000	1999
Traiter les demandes d'assurance salaire à l'intérieur d'un délai moyen de 10 jours ouvrables.	6 jours	12 jours

TRAITEMENT DES DEMANDES DE RETRAITE.

La CCQ est responsable de la gestion des régimes de retraite des salariés de l'industrie. À cette fin, elle reçoit les demandes des salariés, les analyse, et effectue le paiement de la rente ou des montants forfaitaires. En 2000, 5 458 nouvelles demandes sont traitées, soit une augmentation de 53 % par rapport à 1999.

Enjeux et résultats

Objectifs	2000	1999
Traiter les demandes de prestation des participants actifs à l'intérieur d'un délai de 30 jours.	16 jours ouvrables*	13 jours ouvrables*
Maintenir à un maximum de 1 % le nombre d'erreurs dans le traitement des dossiers.	Aucune erreur	Moins de 1%

* Des modifications seront apportées au processus d'ouverture de courrier afin de permettre une amélioration des délais de traitement.

Traiter rapidement et avec diligence les plaintes de la clientèle.

La CCQ offre des recours à la clientèle voulant en appeler de la qualité d'un service offert ou de la décision rendue. Ainsi, un processus de correction est prévu au niveau de l'administration des rapports mensuels, un processus d'appel est offert au niveau de la gestion des avantages sociaux et un service de plainte est disponible au niveau du service de première ligne.

PLAINTES DE COTISATIONS SYNDICALES.

La cotisation syndicale que l'employeur prélève sur la paie de son employé est transmise à la CCQ qui, après avoir effectué les validations nécessaires, effectue le transfert au syndicat ou local concerné. Si ce dernier croit que le montant remis est erroné, il peut transmettre un avis à cet effet. La CCQ analyse la plainte et détermine si elle est fondée ou non. Si elle l'est, soit dans 70 % des cas, des procédures de perception sont entreprises auprès de l'employeur. En 2000, 4 025 plaintes sont portées, soit une diminution de 11 % par rapport à l'an dernier.

Objectif	2000	1999
Assurer le traitement de toute plainte en moins d'un mois.	97 %	96 %

DEMANDES DE CORRECTION DE L'EMPLOYEUR.

Après avoir transmis son rapport mensuel à la CCQ, l'employeur peut se rendre compte d'une erreur de calcul, un nombre d'heures déclarées incorrect, un mauvais taux de cotisation, etc. Dans un tel cas, l'employeur peut transmettre une demande de correction. Le traitement de cette dernière est un processus qui engendre plusieurs activités : vérification, validation, manipulation de documents et communication avec l'employeur. En 2000, la CCQ traite 4 211 demandes, soit une diminution de 23 % par rapport à l'an dernier.

Objectif	2000	1999
Assurer le traitement de toute demande en moins de 90 jours.	85 %	83 %

Assurer la santé financière de l'organisation.

Le financement de la CCQ est privé. Il provient principalement d'un prélèvement de 1,5 % sur la masse salariale de l'industrie de la construction assujettie à la Loi R-20 ainsi que du remboursement, à même certains fonds qu'elle administre, des sommes encourues pour l'administration de services tels le perfectionnement de la main-d'œuvre ou les avantages sociaux.

Le niveau d'activité influe sur le niveau de revenus de la CCQ. La rémunération des ressources de l'organisme représente plus de 70 % des dépenses. Afin d'assurer sa santé financière à long terme, la CCQ a fixé deux orientations :

Orientations

Maintenir les efforts visant la déclaration de l'activité et l'allégement des mesures administratives.

Maintenir le contrôle des dépenses.

Ainsi, la poursuite des efforts déployés par la CCQ afin d'assurer la déclaration de l'activité, auxquels s'ajoute l'implantation de nouvelles mesures d'allégement administratif visant les employeurs de l'industrie, permettent de générer des revenus approximatifs supplémentaires d'environ 6,8 millions de dollars (17 millions d'heures récupérées). Combinés aux heures déclarées par l'industrie en raison de la forte activité de construction connue en 2000, la CCQ voit ses revenus augmenter de 14 %, passant de 40 à 46 millions de dollars.

Pour la même période, le contrôle serré des dépenses est maintenu, ce qui se traduit, entre autres, par un nouveau gel du plan d'effectifs et un taux de roulement de 9,5 %. Ceci permet à la CCQ de contenir la croissance des dépenses relatives à ses ressources humaines, contribuant ainsi à l'atteinte de l'objectif.

L'objectif fixé par le Conseil d'administration est le suivant :

Objectif	2000	1999
Ne pas créer de déficit d'opération.	Un surplus de 7,2 millions de dollars	Un surplus de 3,9 millions de dollars

Enjeux et résultats

Assurer l'interprétation uniforme des conventions collectives dans un climat de travail harmonieux.

Le régime de relations de travail divise l'industrie de la construction en quatre secteurs, soit le secteur industriel, le secteur institutionnel et commercial, le secteur génie civil et voirie et le secteur résidentiel. La loi prévoit que les conventions collectives sectorielles doivent se renouveler à tous les trois ans, et ce, depuis 1995. Les quatre conventions collectives actuelles viennent à échéance le 30 avril 2001.

La CCQ est responsable de l'application et du respect des conventions collectives prévues à l'intérieur du champ d'application de la Loi R-20. C'est la raison pour laquelle sa principale préoccupation est d'assurer une application équitable et uniforme des conditions de travail, de prévoir les mesures adéquates pour prévenir les situations conflictuelles susceptibles de survenir et éviter un processus menant à la judiciarisation d'un différend. Un chantier dont les travaux se déroulent à l'intérieur d'un climat de travail favorable est profitable à tous les intervenants. C'est la raison pour laquelle un ensemble de mesures sont mises en place en ce sens.

Aussi, trois orientations sont définies en vue de favoriser la réalisation de l'enjeu déterminé.

Orientations

Favoriser la prévention et la résolution des litiges relatifs à l'interprétation des conventions collectives.

Maintenir l'intégralité du champ d'application de la loi.

Faciliter l'intégration de toute nouvelle clientèle dans un souci d'approche client

Favoriser la résolution et la prévention des litiges relatifs à l'interprétation des conventions collectives.

Afin d'assurer l'interprétation uniforme des conventions collectives dans un climat de travail harmonieux, la CCQ privilégie la consultation, la concertation et la conciliation préventive avec les parties afin de prévenir et de résoudre les litiges à la source. Cette orientation suggère la déjudiciarisation de conflits.

Ainsi, un service d'information de première ligne est disponible afin de répondre à toute question relative au contenu des conventions collectives. Les questions plus complexes et requérant une interprétation sont référées à une équipe de conseillers.

Pour certains grands chantiers, des démarches sont entreprises auprès des parties signataires et des intervenants sur le terrain afin de convenir des conditions de travail qui s'appliquent et de les sensibiliser aux conséquences de leur non-respect. Ces rencontres de prévention se déroulent de préférence avant le début des travaux. Pour l'année 2000, quelques chantiers d'importance bénéficient de cette approche, ce qui a pour effet, dans la majorité des cas, d'établir les conditions de travail relatives aux conventions collectives en vigueur sans qu'il y ait eu de conflits majeurs lors de l'exécution des travaux.

Maintenir l'intégralité du champ d'application de la loi.

Dans le cadre de l'application de la loi, la CCQ est appelée à prendre position en regard d'activités qu'elle juge comme faisant partie intégrante du champ d'application de celle-ci. À cette fin, un mécanisme est mis en place afin d'assurer que chaque demande de contestation d'un intervenant soit traitée de façon objective. Ce processus se déroule comme suit :

- la demande est analysée par la CCQ de façon à bien comprendre les travaux concernés;
- en fonction de la loi, de ses règlements ainsi que de la jurisprudence en vigueur, la CCQ prend position en regard de l'assujettissement ou non des travaux;
- la position de la CCQ est communiquée avec toute l'information requise au requérant;
- si le requérant n'est pas satisfait de la réponse de la CCQ, il peut en faire appel au commissaire de l'industrie de la construction dont la décision est sans appel et à laquelle les parties doivent obligatoirement se soumettre.

Ce processus permet de prévenir et de résoudre d'éventuels conflits, éliminant ainsi un nombre important de recours au commissaire de l'industrie de la construction en fournissant une décision fondée sur le cadre législatif. Cependant, lorsqu'il y a appel, les résultats suivants sont obtenus :

Objectif	2000	1999
Maintenir l'intégralité du champ d'application de la loi.	84 % 36 décisions favorables sur 43 décisions rendues	85 % 49 décisions favorables sur 58 décisions rendues

Faciliter l'intégration de toute nouvelle clientèle dans un souci d'approche client.

Des entreprises et une main-d'œuvre exerçant des activités dans un secteur donné peuvent, soit en raison d'une décision législative ou soit à la suite d'une décision rendue quant au champ d'application de la loi, se voir dans l'obligation d'intégrer l'industrie de la construction assujettie à la Loi R-20. Dans ce cadre, la CCQ a la responsabilité de mettre en place les dispositifs nécessaires pour assurer l'intégration de cette clientèle. C'est la raison pour laquelle elle a jusqu'à maintenant voulu assurer aux entreprises et à la main-d'œuvre en cause, les conditions propices à une intégration harmonieuse.

Aucune nouvelle clientèle n'est intégrée en 2000.

Favoriser l'application de la loi, des règlements qui en découlent et des conventions collectives en assurant la déclaration de l'activité de construction

Pour assurer l'application des conditions de travail, la conformité des salariés et des employeurs édictée par la réglementation afférente ainsi que la validation des remises mensuelles en fonction des activités de construction identifiées sur les chantiers, la loi accorde à la CCQ un certain nombre de pouvoirs.

Ceux-ci lui permettent de visiter les chantiers de construction; d'exercer les recours civils pour les personnes exerçant une occupation ou un métier et qui sont lésées dans leurs droits; de vérifier les livres comptables afin de contrôler et de vérifier l'encaissement des cotisations et des prélèvements prévus par la loi ou par une convention collective et de recommander des poursuites pénales lorsque les diverses obligations ne sont pas respectées. De plus, elle dispose d'autres pouvoirs, telles que la suspension des travaux et la rédaction de réclamation établie au moyen d'une expertise basée sur l'étendue des travaux ou par tout autre moyen de preuve.

En 2000, la CCQ se donne comme moyen de maximiser l'efficacité des interventions en matière d'inspection en misant sur :

- l'établissement et l'implantation d'objectifs spécifiques pour l'ensemble du réseau régional ainsi qu'un suivi et un soutien constant pour en assurer la réalisation;
- l'augmentation continue de l'efficience des procédés, des outils et des encadrements.

En vue de favoriser l'application de la loi, de ses règlements et des conventions collectives, près de 50 % des ressources de la CCQ sont mobilisées à l'intérieur d'équipes d'inspection régionales dont les efforts sont principalement orientés vers la déclaration de l'activité.

Au cours des dernières années, la CCQ a élaboré et mis en œuvre une stratégie visant également à contribuer aussi à la démarche gouvernementale visant la lutte au travail au noir. Mentionnons que depuis 1996, la CCQ reçoit des montants du gouvernement afin de financer une partie des activités réalisées dans cette perspective.

La stratégie mise en place est orientée sur trois axes :

- l'amélioration de l'efficacité et de l'efficience des moyens de contrôle permettant le dépistage des problématiques ainsi que de leur correction;
- la sensibilisation et l'éducation des membres de l'industrie;
- la mise en place de mesures d'allégement administratif destinées aux entreprises de construction.

Ainsi, la CCQ vise à orienter ses interventions de contrôle vers les situations les plus à risque tout en facilitant la vie à ceux qui respectent leurs obligations.

Les indicateurs actuellement disponibles permettent d'apprécier une évolution positive de la situation. En effet, le ratio d'heures travaillées par million de dollars investis dans le secteur institutionnel et commercial est passé de 10 600 heures en 1994 à 15 251 heures en 2000. Au niveau du secteur résidentiel, il apparaît que 375 heures sont déclarées par logement construit en 1994. En 2000, ce nombre s'élève à 528.

Aussi, la révision de l'ensemble du processus de gestion des réclamations civiles et l'amélioration globale des processus de travail liés à l'inspection de chantier sont autant de projets majeurs amorcés en 2000 et qui se poursuivront au cours des prochaines années.

Cinq orientations sont définies sous cet enjeu :

Orientations

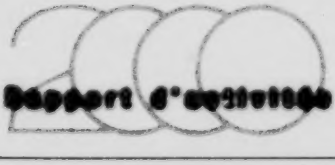
Augmenter la connaissance des chantiers et des contrats à risque.

Intervenir davantage sur les chantiers à risque et résoudre les problématiques.

Intervenir aux livres rapidement auprès du plus grand nombre d'intervenants à risque pour forcer la correction et arrêter la perpétration de l'infraction.

Alléger le fardeau administratif des entreprises de construction.

Sensibiliser et mobiliser l'industrie aux effets positifs de l'activité déclarée et conforme.



Augmenter la connaissance des chantiers et des contrats à risque.

La gestion de l'information est la pierre angulaire de toutes les activités d'inspection. En effet, l'information recueillie est utilisée pour guider les interventions aux livres et aux chantiers vers les situations les plus à risque.

La CCQ dispose d'un registre informatisé des chantiers et des interventions qui permet de compiler les informations sur l'activité de construction et sur les intervenants qui exercent leurs activités sur les chantiers.

En plus de doter la CCQ d'informations essentielles au repérage d'anomalies, les actions réalisées en vue de recueillir les informations assurent une plus grande visibilité et constituent un incitatif au respect de la réglementation et à la déclaration de l'activité.

En 2000, la répartition des 94 323 contrats qui sont saisis dans le registre est la suivante :

- 45,8 % dans le secteur institutionnel et commercial dont 64 % représentent des contrats d'agrandissement, de modification ou de rénovation;
- 40,5 % dans le secteur résidentiel dont 16,6 % représentent des contrats d'autoconstruction et 8 % sont des contrats d'agrandissement, de modification ou de rénovation;
- 8,5 % dans le secteur industriel dont 49,5 % représentent des contrats d'agrandissement, de modification ou de rénovation;
- 5,2 % dans le secteur génie civil et voirie.

La majorité des contrats saisis concerne les secteurs qui sont considérés comme les plus à risque.

Intervenir davantage sur les chantiers à risque et résoudre les problématiques.

En 2000, la CCQ vise à intervenir davantage sur les chantiers les plus à risque et à prendre en charge ces chantiers afin que les problématiques qui y sont constatées soient régularisées.

L'identification des risques s'effectue à partir des informations du registre, des plaintes ainsi que du signalement d'anomalies par les inspecteurs.

En 2000, la CCQ effectue 28 449 visites de chantier qui se répartissent de la façon suivante :

Tableau 3

RÉPARTITION DES VISITES DE CHANTIER ET DE L'ACTIVITÉ PAR SECTEUR

Secteur	Visites	Part (%)	Heures travaillées par les salariés (en milliers)	Part (%)
Institutionnel et commercial	15 663	55	41 232	47
Industriel	1 897	7	21 309	25
Génie civil et voirie	2 377	8	12 889	15
Résidentiel	8 512	30	11 335	13
Total	**28 449**	**100**	**86 765**	**100**

On constate que les visites sur les chantiers de construction sont davantage concentrées dans les secteurs institutionnel et commercial ainsi que résidentiel, secteurs jugés plus à risque pour la non-détention de certificat de compétence, la non-détention de licence et la non-déclaration des heures travaillées.

Plus spécifiquement, dans le secteur institutionnel et commercial, les visites sont davantage dirigées vers les travaux d'agrandissement, de modification ou de rénovation (64,0 %). Dans le secteur résidentiel, on observe une proportion de 63,6 % des visites sur des chantiers de construction neuve.

Aussi, en 2000, le pourcentage de visites de chantier pour lesquelles des infractions reliées à la non-détention de certificat de compétence et de la licence sont constatées se maintient à 20 %, ce qui est comparable à l'année 1999. Suite à ces interventions, la CCQ recommande 9 912 poursuites pénales dont 80 % relatives à la non-détention de certificat de compétence, pour des heures non déclarées ou pour des entreprises non enregistrées à la CCQ.

Enjeux et résultats

La CCQ dispose du pouvoir de suspension des travaux qui lui permet de régulariser rapidement les situations de non-détention de certificat de compétence et de licence sur les chantiers. En 2000, la CCQ invoque ce pouvoir à 2 200 reprises, amorce le processus formel dans 54 situations et procède à la suspension des travaux sur 20 chantiers.

Les intervenants non conformes rencontrés sont informés des risques découlant du non-respect de la réglementation et de la possibilité de voir la licence de l'entrepreneur fautif annotée « restreinte ». Ces mesures réglementaires s'avèrent dissuasives et permettent de convaincre certains intervenants à respecter la réglementation et que les entrepreneurs et salariés délinquants soient remplacés par des intervenants conformes.

En 2000, la CCQ poursuit ses interventions au chantier en dehors des heures régulières de travail. Ainsi, 13 % de l'activité d'inspection de chantier se déroule en temps supplémentaire; on constate 17 % plus d'infractions par jour lorsque la force d'inspection intervient le soir et les fins de semaine plutôt que durant les heures normales de travail.

Intervenir aux livres rapidement auprès du plus grand nombre d'intervenants à risque pour forcer la correction et arrêter la perpétration de l'infraction.

La CCQ s'est fixé comme objectif opérationnel d'améliorer ses résultats d'enquête et d'augmenter son niveau de perception des sommes avant l'amorce de procédures judiciaires. Aussi, elle vise par son approche, à modifier le comportement des contrevenants en ce qui a trait à la déclaration des heures.

Comme le démontre le tableau suivant, la priorisation des interventions comportant des niveaux de risque plus élevés s'est traduite par une augmentation de la proportion des interventions avec résultat et une forte amélioration des résultats d'enquête.

Tableau 4

RÉSULTATS DES INTERVENTIONS AUX LIVRES

Année	Heures réclamées/jour de production	Montants réclamés/jour de production	Taux de perception (%)	Interventions avec résultat (%)
1999	110	1 305 $	53	51
2000	132	1 712 $	54	58
Variation	20 %	31 %	1	14

L'utilisation conjuguée des pouvoirs et des outils, telles la rédaction de réclamation établie au moyen d'une expertise basée sur l'étendue des travaux ou par tout autre moyen de preuve, le guide d'évaluation, l'expertise et l'information communiquée par les autres organismes ainsi que l'appropriation progressive des techniques de vérification comptable par les ressources contribuent à l'amélioration des résultats.

Au total pour l'année, on compte 4 716 interventions qui entraînent la récupération de 1,5 million d'heures pour un montant de 19 millions de dollars.

Les interventions aux livres sont aussi gérées afin de favoriser un changement de comportement chez les employeurs visés. Une analyse de l'impact des interventions aux livres et de leurs effets sur le comportement des employeurs est présentée dans le tableau qui suit :

Tableau 5

MOYENNE MENSUELLE DES HEURES DÉCLARÉES PAR LES ENTREPRISES ACTIVES
JANVIER 1996 À NOVEMBRE 2000

Entreprises avec un nombre moyen d'heures mensuelles rapportées un an avant l'intervention	Moyenne mensuelle des heures déclarées un an avant l'intervention	Moyenne mensuelle des heures déclarées un an après l'intervention	Variation des heures suite à une intervention (%)	Variation des heures lorsqu'il n'y a pas eu d'intervention (%)	Effet net pouvant être attribuable aux interventions (%)
500 et moins	50,1	116,8	133	21	112
500 et plus	1 692,5	1 905,6	13	3	10

D'autres mesures de contrôle peuvent inciter les employeurs à déclarer leur activité réelle. À titre d'exemple, mentionnons les lettres d'état de situation. En 2000, un total de 39 307 demandes sont traitées. Compte tenu de l'information dont la CCQ dispose au moment de l'analyse, celle-ci permet d'identifier des situations de non-conformité et, par le fait même, de récupérer des heures non déclarées.

Alléger le fardeau administratif des entreprises de construction.

À l'intérieur de la stratégie de la CCQ, les mesures de contrôle sont accompagnées de mesures d'allégement administratif permettant d'accroître l'efficacité de certains services utilisés par les employeurs. Trois axes importants de développement sont élaborés, voire implantés en 2000 :

- fournir une information plus accessible et de meilleure qualité;
- mettre en place des moyens permettant aux employeurs de compléter avec plus d'efficience le rapport mensuel;
- développer des services transactionnels accessibles par le réseau Extranet de la CCQ.

Au niveau de l'amélioration de la qualité de l'information, la CCQ lance son site Web en mai en vue de rendre accessibles de nombreux services transactionnels. Elle introduit en août 2000 une ligne téléphonique dédiée spécialement aux employeurs. La mise en place de ces deux projets favorise une amélioration de la qualité et de l'accessibilité de l'information nécessaire à l'employeur. Dans un contexte où 76 % des demandes d'information provenant des employeurs portent sur des éléments sensibles de la réglementation, telles l'interprétation des conventions collectives ou la délivrance des certificats de compétence, il demeure essentiel de transmettre une information adéquate et en temps voulu.

La CCQ maintient son service de rapport mensuel par téléphone destiné aux employeurs ayant à leur emploi moins de 10 salariés. En 2000, les nouveaux employeurs sont informés de façon plus particulière de l'existence et des avantages de ce service.

Objectif	2000	1999*
Augmenter le nombre d'employeurs adhérant au service du rapport mensuelle par téléphone.	2 800	1 200

* Le service est entré en opération en octobre 1999

Enjeux et résultats

Afin d'améliorer la compréhension de l'employeur dans la production de son rapport mensuel, deux mesures sont favorisées en 2000. D'une part, les séances d'information auprès des employeurs sont revues et rendues disponibles à tous les nouveaux employeurs. D'autre part, la CCQ poursuit la transmission d'avis de cotisation mensuel destiné aux employeurs ayant transmis un ou plusieurs rapports comprenant des erreurs imputables à une interprétation. Cet avis est rédigé de façon à permettre à l'employeur de mieux compléter les prochains rapports mensuels.

Sensibiliser et mobiliser l'industrie aux effets positifs de l'activité déclarée et conforme.

La quatrième phase de la campagne menée dans l'industrie de la construction depuis 1997 pour favoriser la déclaration de l'activité, poursuit les objectifs suivants :

- valoriser la construction au blanc;
- marginaliser les irréductibles de l'activité au noir;
- susciter l'intérêt et l'adhésion des principaux groupes de donneurs d'ouvrage et de décideurs de travaux de construction aux efforts menés par l'ensemble de l'industrie de la construction.

Le choix du thème en 1999-2000, de même que son maintien pour rejoindre les donneurs d'ouvrage « *La construction au blanc; nous y gagnons tous, c'est clair !* », repose sur le constat qu'une grande majorité de salariés et d'employeurs de l'industrie exercent leurs activités dans la légalité et de façon conforme. Cette thématique permet de renforcer les comportements de la majorité, tout en maintenant la pression auprès d'une minorité qui contrevient.

Au cours de l'année, la CCQ participe à des événements publics regroupant des donneurs d'ouvrage; elle privilégie le placement média dans les revues spécialisées d'industrie et celles rejoignant les donneurs d'ouvrages, les groupes d'intérêt professionnel, tels que les architectes, les ingénieurs ainsi que les municipalités. Ce sont également quelque 1 000 jeunes et éducateurs qui sont rencontrés dans le cadre des Olympiades de la formation professionnelle et technique pour les sensibiliser aux avantages de la déclaration de l'activité de construction. Ces actions permettent de rejoindre quelque 120 000 personnes, dont 8 000 de façon directe par des activités interactives.

La réalisation du sondage visant à évaluer l'évolution des perceptions et des comportements des clientèles de la CCQ est retardée à juin 2001. Ce retard s'explique par les délais nécessaires à la mise en place d'une politique de sondage et l'arrimage avec les cadres gouvernementaux.

Assurer à l'industrie une main-d'œuvre en qualité et en quantité suffisantes.

Pouvoir disposer d'une main-d'œuvre compétente en qualité et en quantité suffisantes est une nécessité pour une industrie aux cycles économiques et saisonniers variables. Plus qu'un défi, il s'agit là d'un enjeu important pour la CCQ à laquelle le législateur a confié les deux mandats suivants :

- mettre en place et gérer un régime de formation et de qualification permettant à l'industrie de s'assurer une main-d'œuvre compétente.
- voir à l'application de la loi et des règlements se rapportant à l'embauche et à la mobilité de la main-d'œuvre afin de s'assurer d'une main-d'œuvre répondant aux besoins qualitatifs et quantitatifs de l'industrie.

Quatre orientations en découlent.

Orientations

Favoriser le développement d'une relève compétente.	**Voir au maintien des mécanismes de qualification de la main-d'œuvre.**	**Favoriser la formation continue de la main-d'œuvre de l'industrie.**	**Maintenir, voire améliorer les mécanismes permettant de répondre aux besoins spécifiques et quantitatifs de main-d'œuvre.**

Favoriser le développement d'une relève compétente.

Afin de favoriser le développement d'une relève compétente, la CCQ s'est dotée de plusieurs mécanismes au niveau de l'élaboration des programmes, de la gestion des écoles, d'une présence active dans le milieu, de la réglementation et de la promotion.

Au cours de l'année 2000, il y a évaluation de la pertinence d'une étude préliminaire pour les programmes d'études suivants : briquetage-maçonnerie, carrelage, plâtrage et mécanique de protection contre les incendies. Suite aux résultats obtenus, les programmes d'études en carrelage et mécanique de protection contre les incendies font l'objet de modifications. De plus, le Conseil d'administration de la CCQ donne avis au ministre de l'Éducation sur le nouveau programme d'études *5142 Installation et entretien de systèmes de sécurité*.

Afin d'assurer la relève dans les titres occupationnels, l'opération *Chantiers, équipements et organismes* est reconduite en 2000; 2 053 personnes sont sélectionnées pour répondre aux besoins en main-d'œuvre et 1 894 réussissent le cours offert dans toutes les régions du Québec.

Une analyse de situation de travail pour les titres occupationnels présents dans le secteur des travaux de génie civil est réalisée : l'objectif est de remplacer le cours *Chantiers, équipements et organismes* par une formation qui assure pleinement le développement des compétences recherchées par le marché du travail.

Les représentants patronaux, syndicaux et la CCQ sont activement engagés au sein de comités de gestion, de comités consultatifs, de comités aviseurs et de conseils d'établissement de centres de formation professionnelle. Cet engagement permet de soutenir l'implantation des programmes d'études développés ou révisés avec la participation des sous-comités professionnels et d'améliorer la qualité de l'enseignement. En fait, l'industrie est formellement présente dans huit centres de formation professionnelle et participe à près d'une quarantaine de rencontres au cours de l'année 2000. Une entente ratifiée cette année avec le centre Le Chantier de la commission scolaire de Laval et la CCQ se propose de convenir d'une entente de participation avec la commission scolaire de Jonquière pour l'année à venir.

Enjeux et résultats

Pour promouvoir la volonté et l'engagement de l'industrie de la construction à intégrer une nouvelle main-d'œuvre formée, une publication destinée aux jeunes sur les métiers et titres occupationnels est distribuée dans le réseau scolaire et auprès de professionnels de l'orientation scolaire. De plus, la CCQ participe au salon Éducation-Formation-Emploi, soutient activement les Olympiades en formation professionnelle et répond aux sollicitations faites par le réseau scolaire concernant les exigences de formation dans l'industrie de la construction.

De plus, la CCQ est présente au Comité de réhabilitation des infrastructures urbaines (CERIU) et au Groupe de travail national pour la reconnaissance des acquis des personnes inscrites au baccalauréat à l'enseignement en formation professionnelle.

Afin d'assurer une relève compétente, l'objectif suivant est fixé :

Objectif	2000	1999
Hausser de 2% par année, la proportion d'apprentis titulaires d'un diplôme de fins d'études secondaires accordé par le ministère de l'Éducation pour l'un des 26 métiers de l'industrie.	43 %	44 %

En raison de pénuries dans plusieurs métiers, il est impossible d'atteindre la cible fixée, malgré l'augmentation du nombre de diplômés admis en 2000. Afin de s'ajuster à cette nouvelle entrée massive de personnes non formées, la CCQ appliquera en 2001 l'obligation pour ces personnes de se former dans le programme d'études de leur métier et ce, pour assurer leur formation et ainsi assurer une relève compétente.

Voir au maintien et à l'amélioration des mécanismes de qualification de la main-d'œuvre.

L'actuel régime d'apprentissage dans l'industrie établit des périodes d'apprentissage pour les 26 métiers de l'industrie. Ainsi, l'apprenti ayant complété son apprentissage doit se présenter à l'examen de qualification lequel, si réussi, lui permet d'obtenir le statut de compagnon. Afin de répondre aux attentes de l'industrie, la CCQ réalise des actions spécifiques présentées ci-après.

DÉVELOPPER DES EXAMENS DE QUALIFICATION.

Pour assurer l'adéquation entre la pratique du métier et les éléments évalués, les examens sont revus de façon régulière par des experts de métier et la CCQ. Au cours de l'année 2000, la CCQ procède à la conception d'un nouvel examen de charpentier-menuisier. Elle révise quatre examens, lesquels sont actuellement administrés à savoir : électricien, opérateur de niveleuses, opérateur de tracteurs et poseur de systèmes intérieurs.

ADMINISTRER LE PROCESSUS D'EXAMEN DANS UN SOUCI D'APPROCHE CLIENT.

En 2000, 6 105 examens de qualification sont administrés, soit une augmentation de 3 % par rapport à 1999 et une augmentation de 45 % par rapport à 1997. Pour soutenir la hausse des demandes d'examens, la CCQ assure la tenue de 550 séances d'examen dont 74 avec un lecteur pour répondre aux besoins de personnes analphabètes.

Tableau 6
VOLUME DES INSCRIPTIONS ET DES EXAMENS DE QUALIFICATION PROVINCIALE

Année	Nombre d'inscriptions	Variation (%)	Nombre d'examens	Variation (%)
1999	6 408	25	5 924	19
2000	6 766	6	6 105	3

La CCQ s'intéresse à tous les commentaires exprimés par la clientèle lors de la passation des examens. Une lettre personnalisée est transmise à plus de 260 personnes au cours de l'année 2000 afin de réagir aux commentaires exprimés par les candidats.

Les objectifs suivants sont retenus :

Objectifs	2000	1999
Corriger les examens à l'intérieur d'un délai moyen maximal de 5 jours ouvrables.	4,8 jours	6,5 jours
Administrer les examens à l'intérieur d'un délai maximal d'attente de 1 mois suivant l'inscription du salarié.	45 jours	60 jours

La non-atteinte de l'objectif fixé en 2000 est attribuable à une absence de suivi systématique de l'organisation des séances. Un suivi trimestriel sera exercé dans chacune des régions afin de réagir à tout délai dépassant la cible par la tenue immédiate de séances.

SOUTIEN À LA QUALIFICATION ET À LA REQUALIFICATION DE SOUDAGE.

Le Bureau canadien de la soudure a des exigences de quaiification et de maintien de cette dernière à tous les deux ans. Pour y répondre, les conventions collectives dans l'industrie ont créé huit fonds de qualification en soudage.

Les règles d'utilisation de ces fonds en ce qui a trait aux coûts des séances d'examen et au remboursement des dépenses encourues par la main-d'œuvre, sont établies par les sous-comités professionnels et appliquées par la CCQ.

En 2000, la CCQ traite 626 demandes de remboursement pour un montant de 135 579 $. Par rapport à l'année précédente, c'est une augmentation de 13 % du volume de la demande et de 28 % du montant réclamé.

FAVORISER LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE.

La qualification interprovinciale reconnue par les provinces canadiennes permet une mobilité de la main-d'œuvre qualifiée partout au Canada. Sur le plan interprovincial, cette responsabilité relève du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA). La CCQ y contribue en participant aux analyses de tâches et à la validation de ces examens désignés sous le vocable « sceau rouge ».

Une seule banque d'items pour un examen interprovincial est en développement en l'an 2000. À cela, s'ajoutent 13 ateliers de validation de traduction des examens interprovinciaux auxquels participent les ressources désignées par les sous-comités professionnels.

Enjeux et résultats

Favoriser la formation continue de la main-d'œuvre de l'industrie.

Afin d'améliorer la qualité de la main-d'œuvre, l'industrie s'est aussi donné comme orientation de favoriser la formation continue de la main-d'œuvre, principalement par des cours de perfectionnement et de recyclage. Afin de permettre la concrétisation de cette orientation, la CCQ, de concert avec ses partenaires de l'industrie, du réseau scolaire et du gouvernement, met en place des mesures et des actions favorisant sa réalisation.

RÉALISER DES ESTIMATIONS DE BESOINS DE PERFECTIONNEMENT.

Le processus d'estimation des besoins de perfectionnement et de recyclage vise à répondre aux besoins de développement dans les métiers et les occupations en fonction des activités économiques régionales.

L'estimation des besoins de perfectionnement et de recyclage est un processus auquel participent 26 sous-comités professionnels, 9 sous-comités régionaux et le CFPIC. Ces comités assurent une vigie par rapport au développement de leur métier ou occupation ou par rapport à l'activité économique de leur région, favorisant ainsi une estimation de besoins arrimée aux réalités de l'industrie.

Les estimations s'effectuent sur la période 1999-2000, soit celle correspondant au calendrier scolaire. Elles doivent couvrir l'ensemble des régions administratives de la CCQ ainsi que l'ensemble des métiers et des occupations. Pour ces exercices, ces paramètres sont respectés. De plus, les estimations se réalisent à l'intérieur des délais prévus permettant l'organisation des activités en temps opportun.

PRÉPARER LES DEVIS ET CONTENUS DE COURS.

Dans le cadre des activités de perfectionnement et recyclage, la CCQ produit une quinzaine de nouveaux devis et contenus de cours visant à répondre à des besoins spécifiques dans l'industrie. Pour la prochaine période, la CCQ vise à rendre disponibles, au moins trois semaines avant le démarrage d'une activité de perfectionnement, un devis et contenu de cours. Actuellement, ce délai se situe à moins d'une semaine. Un délai plus long permet aux centres de formation et aux enseignants de mieux se préparer en vue de la dispensation de la formation et améliorer ainsi la qualité du perfectionnement.

ASSURER LE FINANCEMENT DES ACTIVITÉS.

Des demandes de financement sont déposées aux différents partenaires financiers.

Avec le ministère de l'Éducation, les demandes s'appuient sur ses propres règles : ce dernier assume le coût de formation de toute personne qui s'inscrit à plein temps dans le programme d'études de son métier et qui satisfait aux conditions d'admission du programme.

Du côté d'Emploi Québec, les demandes adressées par l'industrie ne souscrivent pas à leurs orientations. Deux comités de travail sont créés en vue de trouver une solution permettant de soutenir l'industrie : un adresse le soutien que pourrait consentir Emploi Québec au maintien des prestations d'assurance emploi alors que l'autre envisage d'étudier des projets particuliers.

Les conventions collectives prévoient pour chacun des secteurs le versement d'une contribution de 0,20 $ l'heure travaillée à des fonds de formation de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction. Pour les secteurs institutionnel et commercial, industriel et génie civil et voirie, il est convenu de gérer l'ensemble des contributions dans un même fonds. Ces conventions prévoient également la création du Comité de gestion de l'utilisation du Fonds de formation de l'industrie de la construction (CGUFF). La CCQ et le CGUFF se partagent les responsabilités en regard des décisions relatives aux dépenses du Fonds. Les sommes versées dans les fonds de formation sont utilisées pour financer certaines activités de perfectionnement et pour couvrir les frais reliés aux incitatifs financiers. Des règles générales adoptées par le CFPIC et précisées par le CGUFF viennent encadrer ces dépenses. Des modifications aux règles générales sont apportées en 2000 afin de prévoir l'octroi d'heures à la réserve du dossier d'assurance du salarié participant à plein temps à une activité de formation et ce, soit à titre d'élève, soit à titre de ressource enseignante payée à la leçon.

Pour ce qui est du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel, le comité créé doit convenir de la politique de placement et orienter l'utilisation qui sera faite des sommes du fonds de ce secteur. En 2000, le comité n'a toujours pas adopté de politique de placement ou de règles d'utilisation du fonds.

En l'absence de règles générales d'utilisation du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel, le Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction s'avère la source principale voire quasi-exclusive de financement : 85 % des frais directs de formation (ressources enseignantes, matières premières, matériel pédagogique, ressources en soutien) sont défrayés par ce fonds. La participation estimée du MEQ pour les travailleurs inscrits à plein temps dans le programme d'études de leur métier constitue 14 % des dépenses et le prélèvement fait au Plan de formation du secteur résidentiel, 1 %.

PROMOUVOIR
LE PERFECTIONNEMENT
ET LE RECYCLAGE.

Au cours de l'année scolaire 1999-2000, la CCQ publie une offre comptant 540 cours répartis sur tout le territoire québécois. Cette offre est diffusée à plus de 50 000 exemplaires et acheminée aux associations patronales et syndicales qui en assurent la distribution auprès de leurs membres.

METTRE EN PLACE
ET ADMINISTRER
DES MESURES INCITATIVES.

Suite à des représentations soutenues, une entente formelle entre Emploi Québec et la CCQ est conclue en juillet 2000 : le ministère accepte de maintenir les prestations d'assurance-emploi, sous réserve de disponibilités budgétaires, de toute personne référée par la CCQ à une activité de perfectionnement à plein temps. Cette entente est applicable depuis le début de l'année scolaire 2000-2001.

Les partenaires de l'industrie ont développé des mesures incitatives permettant de rembourser au salarié se présentant à une formation, selon des critères pré-définis, une partie des frais encourus par celui-ci. Le paiement des incitatifs est confié à la CCQ et constitue un élément pouvant contribuer de façon importante à l'augmentation de la participation aux activités de perfectionnement. La CCQ vise donc à assurer le paiement rapide des incitatifs aux personnes admissibles dans le respect des règles établies. Les incitatifs à la formation sont financés par le Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction. Suivant l'avis du CGUFF, le Conseil d'administration de la CCQ adopte en décembre 2000 des bonifications substantielles aux incitatifs.

Ces bonifications viennent diminuer l'impact lié à la hausse du prix de l'essence, établir des standards mieux axés sur la réalité du marché en terme de prix d'hébergement et compenser pour des frais fixes encourus pour le déplacement à des cours. L'année 2001 devrait permettre de mesurer l'impact de ces bonifications.

Objectif	1999-2000*
Pour la période 2000-2001, augmenter à 5 % le ratio de personnes participant à des activités de perfectionnement par rapport à la population active dans l'industrie.	2,4 %

* Pourcentage établi entre le nombre de personnes ayant participé aux activités et le nombre de titulaires de certificats de compétence au 31 décembre 1999.

Enjeux et résultats

Quoique décevant, le taux de participation relativement faible s'explique en partie par les approbations de financement obtenues au cours de l'été, retardant la production des outils promotionnels qui n'ont pu être disponibles qu'en octobre 1999.

Au terme de l'exercice 1999-2000, 146 activités sont réalisées pour 200 groupes d'élèves. Ce sont quelque 2 359 salariés qui participent aux activités offertes ce qui représente une croissance de 3 % par rapport à l'exercice 1998-1999.

Objectif	1999-2000	1998-1999
Voir à la réalisation d'au moins une activité de formation dans chacune des régions.	100 %	100 %

Il faut souligner que la contribution du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction facilite l'organisation de groupes plus petits hors des grands centres urbains et ainsi permet à des métiers et occupations moins « populeux » d'avoir accès à des activités de perfectionnement et de recyclage.

Objectif	1999-2000*
Voir à la réalisation d'au moins une activité de formation dans chacun des métiers.	81 %

* Aucune activité n'est réalisée dans les cinq métiers suivants : carreleur, chaudronnier, mécanicien de machines lourdes, mécanicien en protection-incendie et poseur de revêtements souples.

Maintenir, voire améliorer les mécanismes permettant de répondre aux besoins spécifiques et quantitatifs de main-d'œuvre de l'industrie.

ACCÈS À L'INDUSTRIE.

La main-d'œuvre de l'industrie doit obligatoirement détenir un certificat de compétence apprenti, compagnon ou occupation. En 2000, ce sont quelque 19 001 nouveaux certificats de compétence qui sont émis à autant de personnes en vertu des règles d'admission, soit une augmentation de 14 % par rapport à l'an dernier.

Tableau 7

NOUVELLES ÉMISSIONS DE CERTIFICATS DE COMPÉTENCE EN 2000

Type de certificat	Nouvelles émissions *
Apprenti	6 222
Compagnon	3 194
Occupation	9 585
Total	**19 001**

* Salariés dont la garantie de 150 heures est respectée

Pour la même période, la CCQ procède au renouvellement d'un peu plus de 94 600 certificats de compétence pour des personnes qui démontrent avoir exercé des activités de construction dans l'industrie au cours des 14 mois précédant l'échéance de leur certificat, soit 5 000 de plus qu'en 1999.

Tableau 8
CERTIFICATS DE COMPÉTENCE RENOUVELÉS

	2000	1999
Compagnon	62 605	60 296
Apprenti	20 091	17 719
Occupation	11 927	11 490
Total	**94 623**	**89 505**

Considérant les admissions dans l'industrie et les règles de maintien de la main-d'œuvre, les 102 249 personnes qui détiennent un certificat au 31 décembre 2000 se répartissent tel qu'indiqué au tableau suivant.

Tableau 9
TITULAIRES DE CERTIFICATS DE COMPÉTENCE AU 31 DÉCEMBRE

	2000	1999
Compagnon	61 569	60 562
Apprenti	20 997	18 248
Compagnon-apprenti	4 607	4 473
Occupation	15 076	13 282
Total	**102 249**	**96 565**

Enjeux et résultats

RÉPONDRE À DES BESOINS SPÉCIFIQUES.

Afin de répondre à des besoins spécifiques dans l'industrie, le *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* prévoit huit situations où la CCQ peut délivrer une exemption à détenir un certificat de compétence. Les certificats d'exemption sont émis à l'attention d'un salarié d'un employeur afin de répondre à un besoin spécifique et souvent temporaire.

Suite à l'application des critères de délivrance de telles exemptions, la CCQ délivre, au cours de l'année 2000, 9 105 certificats d'exemption pour répondre aux demandes d'employeurs ayant des besoins particuliers ou spécifiques, soit une augmentation de 27 % par rapport à l'an dernier.

Quant aux exemptions pour les enfants d'employeurs, la CCQ délivre 1 498 nouvelles exemptions et 1 506 réémissions. Les exemptions pour les enfants d'employeurs représentent par conséquent pour cette année près de 33 % des émissions totales d'exemptions délivrées. Dans un souci d'amélioration de l'efficacité du service rendu à la clientèle, des modifications au processus de traitement des exemptions sont entamées afin de diminuer les délais de traitement.

UNE MAIN D'ŒUVRE EN QUANTITÉ SUFFISANTE.

La gestion de la main-d'œuvre s'effectue à partir de bassins de main-d'œuvre correspondant aux métiers et occupations de l'industrie. Elle permet d'assurer une main-d'œuvre en quantité suffisante et sur demande, de référer des salariés aux employeurs qui en font la demande.

En 1999, la CCQ a amélioré la gestion des bassins de main-d'œuvre en augmentant les contrôles informatiques et manuels des embauches et mises à pieds afin que les bassins reflètent davantage la réalité. En 2000, ces traitements permettent d'identifier 4 388 salariés non disponibles pour lesquels les employeurs n'ont pas rapporté l'embauche. En 2000, l'efficacité du processus de gestion des bassins s'améliore grandement par l'introduction de la ligne téléphonique *Info pénurie* qui permet désormais l'utilisation d'un mécanisme d'information unique relatif à l'état des bassins de main-d'œuvre. Ce service est disponible en tout temps par l'intermédiaire d'un système téléphonique de réponse interactif. De plus, ce système permet aux employeurs d'enregistrer toute demande de main-d'œuvre devenue possible par une ouverture de bassin. Ainsi, ce nouveau mécanisme de gestion assure aux employeurs et salariés une uniformité de traitement de l'information et des demandes tout en évitant des attentes inutiles.

En 2000, les pénuries touchent plusieurs métiers, principalement les charpentiers-menuisiers, les couvreurs, les cimentiers-applicateurs, les peintres, les plâtriers, les ferblantiers et les poseurs de systèmes intérieurs. Par ce mécanisme, 3 529 personnes obtiennent un certificat de compétence-apprenti, soit une augmentation de 21 %.

Améliorer la qualité de vie des personnes admissibles aux régimes complémentaires d'avantages sociaux.

L'industrie de la construction se démarque dans le domaine des régimes d'avantages sociaux, non seulement en raison de leur diversité et de leur variété considérant les besoins divers de cette industrie mais aussi par les programmes audacieux et novateurs qu'elle offre dans le domaine de la santé.

Les régimes complémentaires d'avantages sociaux de l'industrie de la construction ont été créés en 1963. Ce sont des régimes privés : ils sont entièrement financés par les personnes exerçant une occupation ou un métier et les employeurs. Ils ont une portée universelle puisque les cotisations sont déterminées par les associations patronales et syndicales à l'intérieur du processus de négociation des conventions collectives de l'industrie de la construction. Cette universalité permet aux personnes couvertes de maintenir leurs protections même si elles changent d'employeur ou de région de travail.

Les régimes complémentaires d'avantages sociaux comprennent des régimes de retraite ainsi que des régimes d'assurance (vie, maladie et salaire) auxquels se greffent trois programmes de santé mentale et physique. Les régimes complémentaires d'avantages sociaux prévoient également la possibilité de conclure des ententes de réciprocité pour les travailleurs de l'extérieur venant exercer au Québec ou pour les travailleurs québécois appelés à travailler à l'extérieur de la province.

Deux orientations découlent de l'enjeu défini.

Orientations

Assurer des régimes d'avantages sociaux adaptés aux réalités et aux besoins de l'industrie de la construction.

Prévenir les problèmes de santé mentale et physique et assurer l'intervention requise et adéquate lorsqu'une personne en est l'objet.

Assurer des régimes complémentaires d'avantages sociaux adaptés à la réalité et aux besoins de l'industrie.

RÉGIMES D'ASSURANCE.

En raison des caractéristiques particulières de l'industrie de la construction, la couverture d'assurance est déterminée selon le nombre d'heures travaillées au cours d'une période de référence de six mois associée à la période d'assurance en cause. On compte quatre régimes de base (A, B, C et D), le premier offrant la couverture la plus complète et le dernier une couverture minimale; de plus, certains métiers ou occupations offrent des protections supplémentaires, soit au total 38 régimes complémentaires. Deux régimes de base sont offerts aux retraités.

Les heures en excédent du nombre requis pour être assuré sont mises en réserve au nom de la personne assurée pour être utilisées lors d'une autre période d'assurance. Il y a deux périodes d'assurance de six mois dans l'année, soit de janvier à juin et de juillet à décembre. La carte MÉDIC Construction atteste la couverture des personnes assurées et de leur famille au Québec et à l'étranger. Les régimes d'assurance (vie, maladie et salaire) sont exclusivement financés par les employeurs.

La signature des conventions collectives en 1999 amène l'ajout d'un 0,10 $/heure à la caisse d'assurance à partir du mois de septembre 1999 et d'un autre 0,10 $/heure en mai 2000. Ce montant additionnel servira à l'amélioration des protections à compter du 1er juillet 2000 et du 1er janvier 2001. Par ailleurs, la bonne expérience des régimes d'assurance permet de dégager 0,08 $/heure sur trois ans pour l'amélioration des protections à compter du 1er janvier 2000.

Conséquemment, la CCQ procède à la préparation et à la rédaction de plusieurs projets de règlements et de modifications au *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux* pour la mise en place des changements et améliorations apportés aux régimes d'assurance et de retraite.

Enjeux et résultats

Tableau 10
NOMBRE MOYEN D'ASSURÉS

	2000	1999
	76 644	71 404

L'accessibilité accrue aux régimes d'assurance par les modifications apportées aux règles d'assurabilité en 1996, tout en favorisant l'équité et la déclaration des heures, continue de se confirmer en 2000. En effet, le nombre d'assurés augmente de près de 7,3 %. Cette croissance s'explique notamment par la hausse des heures travaillées et par l'efficacité du système de réserve d'heures, une mesure visant à mettre en réserve l'excédent des heures requises pour être assuré lors de la période suivante.

RÉGIME DE RETRAITE.

Tout comme c'est le cas pour les régimes d'assurance, les prestations sont déterminées en fonction des heures travaillées dans l'industrie. Le régime de retraite de l'industrie de la construction est un régime interentreprise. Le financement du régime de retraite de base est partagé entre la main-d'œuvre et les employeurs, soit respectivement 0,80 $ et 1,625 $ par heure travaillée. Le régime complémentaire de retraite est entièrement financé par la main-d'oeuvre et la cotisation varie selon les métiers et les occupations. Les fonds sont confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec. Une politique de placement détermine la répartition des fonds.

Tableau 11
RÉGIME DE RETRAITE

	2000	1999
Nombre de participants actifs[1]	96 863	91 790
Nombre de participants inactifs	230 496	231 094
Nombre de rentiers	59 279	57 381

1. Un participant est considéré « actif » jusqu'à ce qu'il cesse de participer au régime suivant les conditions de retrait ou que la dernière cotisation de participant ait été versée depuis plus de 24 mois.

Suite à la négociation des conventions collectives, la cotisation patronale au régime de retraite de base augmente à compter du rapport mensuel de septembre 1999. Cette hausse permet d'améliorer certains éléments du régime de retraite soit : les crédits de rente par 1 000 heures, le taux de supplément servant à la détermination de la rente provenant du compte général et dont le service débute au cours de l'année 2000. De plus, les bons rendements de placement permettent d'augmenter les rentes en cours de paiement. Toutes ces améliorations prennent effet le 1er janvier 2000.

ENTENTES DE RÉCIPROCITÉ.

À la fin de 2000, on compte 360 ententes de réciprocité entre la CCQ et divers syndicats canadiens et américains. Ces ententes permettent à la main-d'oeuvre allant exercer ses activités à l'extérieur ou aux personnes qui viennent travailler au Québec, de faire transférer leurs cotisations dans leur régime de retraite ou d'assurance.

Prévenir les problèmes de santé mentale et physique et assurer l'intervention requise et adéquate lorsqu'une personne en est l'objet.

Dans une perspective d'amélioration de qualité de vie et de prévention et d'intervention auprès des personnes éprouvant des problèmes de santé mentale et physique, l'industrie de la construction dispose de trois programmes :

- un programme de prévention et d'intervention en alcoolisme, autres toxicomanies et jeu compulsif, « *Vivre avec toutes nos facultés* »;
- le Programme d'aide aux travailleuses, travailleurs de la construction et à leur famille, le « *PAT* », pour les problèmes de relations de couple, problèmes familiaux, de santé mentale et pour les interventions postraumatiques auprès des personnes ayant subi ou ayant été témoins d'événements tragiques;
- le programme de promotion et de gestion de la santé, « *CONSTRUIRE en santé* » offrant des services autour de trois axes précis : *l'intervention personnalisée*, soit un soutien aux personnes qui ont un problème de santé; la *prévention*, soit l'information et l'éducation à la santé pour tous; puis, la *réadaptation*, soit une aide à des travailleurs en invalidité pour retrouver leur autonomie.

C'est le Comité de promotion et de gestion de la santé de l'industrie de la construction qui est chargé de voir à leur développement et à leur réalisation.

PROGRAMME DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN ALCOOLISME, AUTRES TOXICOMANIES ET JEU COMPULSIF DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION : « *VIVRE AVEC TOUTES NOS FACULTÉS* ».

Ce programme, mis en place en 1988, traduit la volonté du milieu de prévenir ces difficultés et d'intervenir auprès des personnes qui vivent ces problématiques et de les aider. Son principal fer de lance est un réseau d'Intermédiaires, se composant de personnes bénévoles issues des associations syndicales et patronales, formées spécialement pour sensibiliser leurs collègues de travail et pour intervenir auprès de ceux qui sont aux prises avec l'une ou l'autre de ces problématiques et les orienter vers les ressources appropriées.

Le programme offre un soutien financier relativement au traitement. Certaines personnes assurées peuvent également bénéficier d'une assurance salaire durant la période de traitement.

En vue d'assurer une connaissance accrue du programme et du réseau de bénévoles « Intermédiaires », des activités provinciales de prévention sont organisées rejoignant près de 15 000 personnes dans l'année. Toujours dans cette perspective de même que pour soutenir les personnes en difficulté, le réseau de bénévoles augmente ses effectifs de 20 % en raison de séances de formation tenues durant l'année.

Une campagne de sensibilisation et d'éducation sur les conséquences du jeu compulsif est amorcée dans l'industrie : « *Plus tu joues, plus t'es dans le trou* ». L'ensemble des employeurs et des travailleurs sont sensibilisés à cette problématique à deux occasions dans l'année; d'autres événements sur les chantiers, par les médias et les associations syndicales et patronales permettent de rejoindre les cibles.

Tableau 12

RÉPARTITION GLOBALE DES RÉCLAMATIONS RELATIVES AUX TRAITEMENTS EN TOXICOMANIE ET JEU COMPULSIF

	2000	1999
Nombre de demandes	448	366
Prestations versées :		
• frais de thérapie ($)	506 405	426 891
• assurance salaire ($)	139 280	76 579

Enjeux et résultats

PROGRAMME D'AIDE AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION ET À LEUR FAMILLE : « *PAT* ».

Depuis 1998, les personnes assurées profitent d'un programme d'aide destiné à les soutenir en regard des problématiques liées à leur santé mentale qui se traduit par un service téléphonique d'évaluation et de référence permettant de consulter confidentiellement un conseiller en vue de dénouer une situation difficile. Il est accessible 24 heures sur 24 et sept jours par semaine. Les services de consultation sont dispensés par une firme spécialisée et reconnue dans les programmes d'aide.

En vue de faire connaître le nouveau service d'intervention postraumatique auprès des personnes témoins d'un accident grave sur un chantier de construction et en assurer l'efficience et l'efficacité, cinq rencontres d'information se tiennent auprès de plus de 300 représentants des associations syndicales dans différentes régions du Québec qui peuvent également assurer un rôle de relayeur d'information auprès des membres de leur association.

Tableau 13

RÉPARTITION GLOBALE DES RÉCLAMATIONS POUR LE « PAT »

	2000	1999
Demandes d'aide (nombre de personnes)	1 381	1 060
• prises en charge	1 029	933
• visites	6 945	5 205
Prestations versées ($)	680 401	501 397

PROGRAMME DE PROMOTION ET DE GESTION DE LA SANTÉ DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION : « *CONSTRUIRE EN SANTÉ* ».

Tout comme en 1999, la priorité est mise en 2000 sur les interventions personnalisées vers quatre familles de maladies chroniques identifiées comme étant les plus importantes, soit :

- *les maladies du système cardio-vasculaire* (angine, hypertension artérielle, diabète, hypercholestérolémie, etc.);
- *les maladies du système respiratoire* (asthme, emphysème, bronchite chronique, etc.);
- *les maladies du système digestif* (ulcère, maladies inflammatoires intestinales, etc.);
- *les maladies du système nerveux central* (anxiété, dépression, etc.).

Cette intervention est assurée par un service téléphonique qui met des infirmières à l'écoute des besoins de cette clientèle, accessible partout au Québec de 9 h à 21 h, 5 jours par semaine (ligne sans frais).

Voici les résultats 2000 en regard des trois axes du programme : l'intervention personnalisée, la réadaptation ainsi que la prévention et la promotion de la santé.

Volet 1 : Intervention personnalisée

Pour sa deuxième année d'opération, la ligne téléphonique reçoit au total presque le double des appels par rapport à l'année précédente, soit 2 561 pour 2000 comparativement à 1 375 en 1999.

Volet 2 : réadaptation

Ce service vient en aide à 19 travailleurs invalides de plus en 2000, portant à 50 le nombre total de travailleurs ayant bénéficié du programme depuis septembre 1998, soit la cible fixée par le projet pilote visant l'évaluation du rendement de ce service. Les problèmes de santé les plus fréquents sont des problèmes musculo-squelettiques suivis des troubles nerveux.

Volet 3 : la prévention et la promotion de la santé

Afin de favoriser la prévention de la maladie ou d'assurer une intervention adéquate si une personne est susceptible d'éprouver un problème de santé sans le savoir, deux types d'activités sont réalisées. La première prend la forme d'un stand présent dans le cadre d'événements sportifs ou sociaux où des infirmières offrent un service de dépistage par la prise de pression artérielle, des tests de cholestérol ou de glycémie. Au cours de l'année, près de 600 personnes sont évaluées; de ce nombre, 280 sont dépistées comme ayant un haut taux de cholestérol ou souffrant de diabète et sont dirigées vers les ressources appropriées.

Une seconde activité de prévention réalisée se traduit par une évaluation volontaire de son profil santé, soit ses habitudes de vie. Près de 20 000 assurés sont invités à participer à l'exercice dans quatre régions du Québec en complétant un questionnaire par téléphone. Les résultats leur sont acheminés par courrier avec des conseils et les

ressources appropriées en vue de favoriser un changement de comportement, particulièrement de la part des personnes identifiées à risque d'en développer. Ce sont 1 747 personnes qui participent; de ce nombre, 56 % sont identifiées comme ayant un facteur de risque élevé de développer une maladie.

Dans le cadre de leur démarche de cessation tabagique, les assurés sont invités à communiquer avec la ligne téléphonique où un service de soutien, de suivi et de conseil leur est proposé par les infirmières. Dans le cadre d'une évaluation réalisée à l'automne 2000 auprès des personnes ayant utilisé ce service au cours des neufs mois précédents, 72,5 % avaient cessé de fumer.

Administrer efficacement les fonds confiés à la CCQ.

Outre le salaire versé directement au salarié, les employeurs sont tenus d'acheminer les sommes prévues aux conventions collectives lors de la transmission de leur rapport mensuel. Certains de ces montants sont acheminés directement à la CCQ; des sommes sont alors distribuées à l'intérieur des fonds que la CCQ administre au niveau des congés payés, de la formation, du régime de retraite ainsi que des régimes d'assurance.

Tableau 14
RÉPARTITION DES DIFFÉRENTS FONDS SOUS GESTION
(EN MILLIONS DE DOLLARS)
AU 31 DÉCEMBRE 2000

Fonds général d'administration	15,6	2,8 %
Fonds de congés payés	121,6	21,7 %
Fonds de réclamations	0,6	0,1 %
Fonds cotisations patronales	0,9	0,2 %
Fonds cotisations syndicales	2,6	0,5 %
Fonds spécial d'indemnisation	1,4	0,2 %
Fonds de qualification	1,4	0,2 %
Fonds de formation	114,8	20,4 %
Régimes de retraite	59,8	10,7 %
Régimes d'assurance	242,1	43,2 %
Total	**560,8**	**100 %**

En raison des montants considérables concernés, le Conseil d'administration délègue certaines responsabilités au Comité de placement. La CCQ fixe donc l'orientation qui suit.

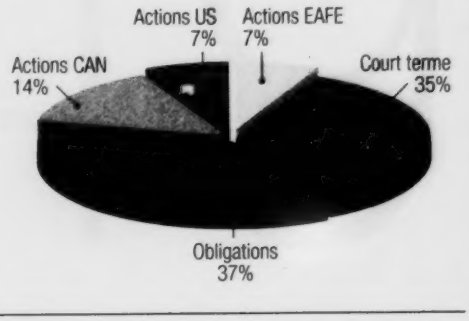
Orientation

S'assurer que les fonds gérés par la CCQ obtiennent des rendements conformes à la politique de placement.

Au 31 décembre 2000, les fonds gérés par la CCQ s'élèvent à 561 millions de dollars. Dans le cadre des politiques de placement, la gestion interne réalise un rendement global de 9,69 %. Les fonds sont répartis entre les différents véhicules de placement selon les répartitions prévues à la politique de placement. Globalement la répartition est la suivante :

Graphique 1

RÉPARTITION DES FONDS DANS LES DIFFÉRENTS VÉHICULES DE PLACEMENT



Le critère de performance fixé pour cette activité est le suivant : sur une période de quatre ans, surpasser de 1/4 % les indices de référence de marchés. Les résultats sont présentés au tableau 15.

Tableau 15

PERFORMANCE DES PLACEMENTS PAR RAPPORT AUX INDICES DU MARCHÉ

	2000		1997-2000	
	CCQ	**Indice**	**CCQ**	**Indice**
Court terme	5,99 %	5,47 %	5,08 %	4,51 %
Obligations	10,27 %	10,25 %	6,60 %	6,71 %
Actions CAN	30,10 %	30,13 %	16,76 %	16,89 %
Actions US	-0,91 %	-3,53 %	-0,91 %	-3,53 %
Actions EAFE	-4,06 %	-2,06 %	-4,06 %	-2,06 %
Total	**9,69 %**	**9,39 %**	**6,85 %**	**6,56 %**

Sur une période de quatre ans, la gestion interne dépasse les critères de performance par, en moyenne, 29 points de base par année ou, sur une base cumulative, par 142 points de base, soit près de 5 millions de dollars.

La politique de placement est révisée par le Comité de placement en juillet 2000. Cette révision, qui plafonnait à 15 % le poids du titre de Nortel et des secteurs technologiques dans le portefeuille des actions, permet d'ajouter 3,18 % de rendement au cours de l'année, représentant plus de 15 millions de dollars.

La Caisse de dépôt et placement du Québec gère les fonds du régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec. Les fonds s'élèvent à 8,1 milliards de dollars au 31 décembre 2000 et la Caisse réalise un rendement de 5,71 % au cours de l'année, dépassant ainsi l'indice par 55 points de base. La révision de la politique de placement effectuée par le Comité de placement en octobre 1998 s'avère bénéfique : elle permet d'ajouter globalement près de 50 millions de dollars.

Enjeux et résultats

Protéger la main-d'œuvre de l'industrie contre toute perte de salaire.

En vertu des pouvoirs qui lui sont confiés, la CCQ dispose de recours pouvant lui permettre de réclamer, pour tout salarié, des montants dus par un employeur. Ainsi, elle peut réclamer toute somme prévue en vertu des dispositions des conventions collectives si les montants déterminés ne sont pas versés aux salariés ou recouvrer les sommes non versées en cas de situation d'insolvabilité d'un employeur.

Elle peut ainsi recueillir toute plainte de salaire, intervenir aux livres de l'employeur afin d'identifier les montants dus, effectuer, lorsque nécessaire, les recours civils, et dans le cas où l'employeur est dans l'incapacité de payer les sommes dues en raison d'une faillite, la CCQ gère un fonds lui permettant d'indemniser les salariés.

C'est la raison pour laquelle deux orientations sont définies.

Orientations

Effectuer les recours légaux nécessaires. **Favoriser les actions en recouvrement.**

Effectuer les recours légaux nécessaires.

En 2000, la CCQ traite 1 623 plaintes de salaire qui permettent de déclencher une démarche de recouvrement par une intervention aux livres. De plus, 4 716 interventions aux livres entraînent des réclamations d'environ 1,5 million d'heures au nom de salariés.

Les dossiers n'ayant pu être régularisés suite aux interventions d'inspection font l'objet de recours civils. Au cours de l'année 2000, 1 500 nouveaux dossiers juridiques sont ouverts. Dans près de 54 % de ces nouveaux dossiers, la CCQ réclame diverses sommes, à titre de salaire ou d'autres remises obligatoires, conformément aux conventions collectives qu'elle est chargée d'administrer. Ces sommes sont réclamées d'employeurs de la construction, d'entrepreneurs généraux, de donneurs d'ouvrage, de cautions, ou encore d'administrateurs d'employeurs devenus insolvables.

Au cours de la même période, la conclusion de 1 207 dossiers juridiques permet de percevoir 1 125 378 $.

FONDS SPÉCIAL D'INDEMNISATION.

L'industrie de la construction du Québec bénéficie depuis 1973 d'un fonds spécial d'indemnisation visant à protéger la main-d'œuvre contre toute perte de salaire résultant de l'insolvabilité de l'employeur. Le principe de remboursement des pertes de salaire est institué en vertu de la Loi R-20, tandis que la constitution du fonds et les principes de fonctionnement sont définis aux clauses communes des conventions collectives sectorielles, soit le versement par les employeurs de 0,02 $ pour chaque heure travaillée. Les sommes perçues constituent un fonds spécial d'indemnisation pour lequel la CCQ est fiduciaire et qu'elle administre conformément aux modalités déterminées par le Comité mixte de la construction.

En 2000, le fonds traite près de 276 demandes de paiement pour des employeurs en situation d'insolvabilité. Ainsi, le fonds débourse plus de 1,3 million de dollars et indemnise 893 personnes exerçant un métier ou une occupation pour 134 employeurs concernés, soit 34 % de moins qu'en 1999. La diminution de plus de 300 000 $ des indemnités versées en 2000 s'explique par une baisse du nombre de faillites.

Favoriser les actions en recouvrement.

La mise en place de mécanismes de détection et d'intervention auprès d'employeurs en situation de non-conformité ou en situation financière difficile amorcée en 1997 en vue d'enrayer les situations d'insolvabilité répétitives se poursuit en 2000. Ces mesures visent à assurer une meilleure protection à la main-d'œuvre, diminuant ainsi le recours au fonds d'indemnisation. Une partie de ces activités est financée par une aide gouvernementale visant le soutien à des mesures favorisant la déclaration de l'activité.

L'un des mécanismes d'intervention se traduit par l'intensification des échanges d'informations avec la Régie du bâtiment du Québec (RBQ), entraînant les résultats suivants :

- 15 nouvelles révocations de licences d'entrepreneurs associés à des situations d'insolvabilité;
- 20 nouveaux dossiers en voie de perception qui représentent près de 80 000 $ de réclamations impayées;
- 5 dossiers font l'objet d'une enquête de la part de la RBQ.

Par ailleurs, des interventions spécifiques auprès d'entreprises identifiées non conformes permettent à la CCQ de récupérer des sommes dues s'établissant à plus de 420 000 $.

Par conséquent, le résultat de l'ensemble des interventions atteint près de 532 000 $ de réclamations impayées qui sont récupérées.

Par ailleurs, suite à la mise en place des mécanismes visant à détecter rapidement les employeurs dont les rapports mensuels dus ne sont pas transmis afin d'éviter des situations d'insolvabilité, la CCQ récupère près de 80 000 $.

Enjeux et résultats

Augmenter le nombre de femmes dans l'industrie de la construction.

En 1996, la CCQ adoptait un rapport visant à favoriser l'accès et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction. Les recommandations en découlant, au nombre de 18, visent à assurer l'augmentation et le maintien du nombre de femmes dans l'industrie de la construction dans l'atteinte de l'objectif suivant : 2 000 femmes pour les années 2000.

Le nombre de femmes était d'un peu plus de 200 en 1996.

L'orientation suivante est retenue.

Orientation

Favoriser l'accès et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction.

Parmi les mesures préconisées, celles touchant la réglementation sont mises en place le 20 novembre 1997 pour favoriser l'accès. Elles favorisent en 2000 l'entrée de diplômées dans les métiers de la construction.

Tableau 16

TITULAIRES FÉMININS DE CERTIFICATS DE COMPÉTENCE AU 31 DÉCEMBRE

	2000	1999
Certificat de compétence-compagnon	51	44
Certificat de compétence-apprenti	341	255
Certificats de compétence-compagnon et apprenti	6	5
Certificat de compétence-occupation	111	58
Total	**509**	**362**

Déterminer la représentativité des associations syndicales et patronales.

La CCQ a la responsabilité de l'organisation et de la surveillance de la tenue du scrutin syndical. Ce scrutin sert principalement à déterminer le degré de représentativité de chacune des associations représentatives aux fins de négociation et de conclusion des conventions collectives. Le dernier scrutin remontait à 1997. Elle doit également produire les certificats de représentativité des associations sectorielles d'employeurs en vue de la sanction des conventions collectives.

L'orientation suivante est fixée.

Orientation

Assurer l'organisation et le déroulement du scrutin syndical dans le respect des règles établies.

En 2000, la CCQ tient un scrutin syndical les 8, 9 et 10 juin, les conventions collectives venant à échéance en avril 2001. Le 15 juin 2000, la CCQ fait connaître la nouvelle représentativité syndicale dans l'industrie de la construction qui entre en vigueur le 1er septembre 2000 et est valide jusqu'en octobre 2003.

Près de 100 000 travailleurs de l'industrie sont appelés à exprimer leur choix lors de ce scrutin. Le taux de participation s'établit à 6 %.

Mentionnons que la présomption de vote s'applique à l'ensemble des votants et des participants, c'est-à-dire que les personnes qui n'ont pas exercé leur droit de vote sont présumées vouloir conserver leur allégeance.

Objectif	2000	1999
Minimiser les plaintes en regard de la tenue du scrutin.	9 plaintes pour 6 322 participants	14 plaintes pour 7 732 participants

Grâce à de nouvelles méthodes utilisées lors de cette opération et à une entente prise avec le ministère de la Sécurité du revenu afin d'utiliser ses locaux comme bureaux de vote, la CCQ réalise des économies de plus de 22 % sur un budget alloué de 285 000 $ pour mener cette opération. Débuté en début d'année, l'exercice est coordonné par un comité regroupant quatorze représentants des différentes unités administratives et bureaux régionaux de la CCQ concernés par l'exercice. Cette opération complexe se déroule dans le respect des règles.

Signalons que suite à ce scrutin, une seule centrale sera appelée à négocier les prochaines conventions collectives; il s'agit du Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (F.T.Q. construction et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (INTERNATIONAL).

Tableau 17

ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ASSOCIATIONS SYNDICALES DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

	1992	1997	2000
	%	%	%
Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction)	10,236	11,873	13,187
Centrale des syndicats nationaux (CSN-Construction)	14,986	13,194	11,774
Syndicat québécois de la construction	1,024	1,990	2,958
Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction)	41,984	39,887	
et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (INTERNATIONAL)	31,769	33,056	72,082

* Le 17 novembre 1998, les deux centrales les plus représentatives se fusionnaient pour créer le Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (INTERNATIONAL).

REPRÉSENTATIVITÉ SECTORIELLE.

La CCQ produit en 2000 les certificats de représentativité aux associations sectorielles d'employeurs en vertu de l'article 44.3 de la loi. Le degré de représentativité est basé sur les rapports mensuels produits par les employeurs durant la période de mai 1999 à avril 2000.

Tableau 18

REPRÉSENTATIVITÉ SECTORIELLE

Pour le secteur institutionnel et commercial	46,684 %
Pour le secteur industriel	23,628 %
Pour le secteur génie civil et voirie	16,038 %
Pour le secteur résidentiel	13,650 %

L'Association de la construction du Québec (ACQ) négociera les conventions collectives du secteur institutionnel et commercial et du secteur industriel, l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ) celle du génie civil et voirie et l'Association provinciale des constructeurs d'habitation du Québec (APCHQ) celle du résidentiel.

Gestion des ressources humaines

Gestion des ressources humaines

Pour soutenir les activités de la CCQ, les actions suivantes sont menées au cours de l'année 2000 en matière de gestion de ses ressources humaines :

- Le renouvellement de l'entente avec le Syndicat pour maintenir l'embauche des employés temporaires dans le cadre des projets subventionnés par le Conseil du trésor pour contrer le travail au noir dans l'industrie de la construction et procéder à l'allégement administratif.
- L'implantation d'un programme d'évaluation de la performance individuelle pour le personnel hors convention pour soutenir les objectifs organisationnels et le plan de développement des ressources humaines.

Relations de travail et sécurité

ENTENTE AVEC LE SYNDICAT

Au cours de l'année 2000, la CCQ convient avec le Syndicat du maintien de 135 postes temporaires dans le cadre des projets pour contrer le travail au noir dans l'industrie de la construction et procéder à l'allégement administratif des employeurs de l'industrie.

MÉDIATION ET RÈGLEMENTS DE GRIEFS

En 2000, 167 griefs sont réglés en ayant recours à des techniques de médiation impliquant les gestionnaires, les employés et le syndicat. Un seul dossier fait l'objet d'un recours à l'arbitrage.

L'objectif en 2001 est de poursuivre la médiation pour le règlement du contentieux des 117 griefs restants, déposés entre 1993 et 2000.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Dans le cadre d'une approche de gestion préventive des accidents du travail, en collaboration avec la Direction de l'inspection et du comité sur la santé et la sécurité au travail provincial, un comité est mis sur pied pour développer un programme de gestion de l'agressivité au travail.

Formation

La formation est étroitement associée au développement de l'organisation et au développement du personnel. Ainsi, chaque projet de formation doit être en lien avec les objectifs concernant l'amélioration du service à la clientèle, le virage inspection de même que le virage technologique.

Les investissements dans la formation représentent 3 % de la masse salariale, soit 0,5 % de plus qu'en 1999. La formation interne est essentiellement dévolue à l'enjeu relatif à la déclaration de l'activité de construction alors qu'une formation au personnel hors convention sur le programme d'évaluation de la performance individuelle permet de soutenir le plan de développement des ressources humaines (PDRH).

La formation externe profite d'une subvention de 160 250 $ du Fonds national de formation de la main-d'œuvre. Cette subvention soutient la réalisation d'activités de formation reliées au développement des compétences informatiques des employés.

Graphique 2
RÉPARTITION DES DÉPENSES DE FORMATION

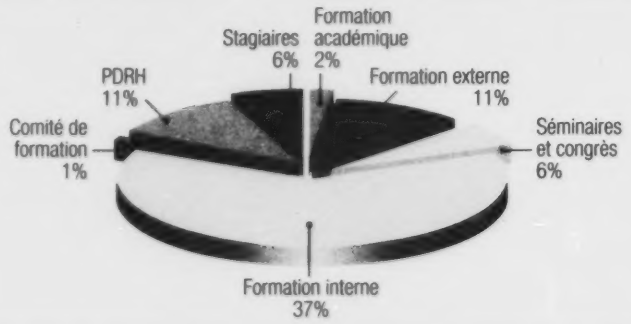


Tableau 19

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PRÉVUS AU BUDGET
AU 31 DÉCEMBRE 2000

Direction générale	
Cabinet des membres	8
Vérification interne	5
Total	13
Direction générale-Administration et finances	
Direction générale	2
Communications	4
Ressources informatiques	69
Ressources matérielles	21
Recherche et organisation	10
Services juridiques	16
Ressources humaines	13
Ressources financières	39
Avantages sociaux	70
Total	244
Direction générale-Programmes et opérations	
Direction générale	3
Coordination service à la clientèle et centres d'appels de Montréal et Québec	42
Application des conventions collectives	13
Inspection	13
Qualification professionnelle	16
Formation professionnelle	26
Bureaux régionaux	2
Total	115
Bureaux régionaux	
Abitibi-Témiscamingue	10
Bas-St-Laurent-Gaspésie	16
Côte-Nord, Bureau d'information à Baie-Comeau	15
Estrie	13
Mauricie-Bois-Francs	21
Montréal	139
Outaouais	15
Québec	60
Saguenay-Lac-St-Jean	13
Total	302
Grand total	**674**

Tableau 20

RÉPARTITION DES POSTES OCCUPÉS SELON LE STATUT
AU 31 DÉCEMBRE 2000

Poste	Nombre d'employés en poste
Cadres supérieurs	29
Cadres intermédiaires et professionnels	131
Techniciens en personnel	3
Secrétaires administratives	6
Personnel syndiqué	455
Total	**624**

Tableau 21

STATISTIQUES SELON LE SEXE

Type de poste	Sexe	Pourcentage
Hors convention permanent	Femmes	35 %
	Hommes	65 %
Syndiqués permanents	Femmes	62 %
	Hommes	38 %
Syndiqués temporaires	Femmes	89 %
	Hommes	11 %
Total	Femmes	63 %
	Hommes	37 %

Autres responsabilités

Rapport d'activités

Autres responsabilités

En vertu de ses mandats ou des responsabilités qui lui incombent, la CCQ doit rendre compte des résultats atteints en regard des éléments suivants :

- La vérification des licences des entrepreneurs délivrées par la Régie du bâtiment du Québec (RBQ).
- L'application de la *Loi sur la protection des non-fumeurs*.
- L'application de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et la protection des renseignements personnels*.
- L'application des ententes interprovinciales sur la mobilité de la main-d'œuvre.
- La gestion des certificats des boutefeux.
- Les autochtones.
- Les groupes de travail du MRC du Pontiac et du Témiscamingue.

La vérification des licences des entrepreneurs.

De par la *Loi sur le bâtiment*, la CCQ vérifie la détention de la licence des entrepreneurs qu'elle rencontre sur les chantiers de construction assujettis à la loi. En 2000, la CCQ informe la Régie de 1 852 situations d'entrepreneurs actifs sur les chantiers sans détenir de licence. Dans la même période, la RBQ et la CCQ débutent des travaux en vue d'assurer un meilleur suivi conjoint des licences.

La CCQ est aussi responsable de l'application du *Règlement sur les restrictions aux licences d'entrepreneurs aux fins d'un contrat public*. Ce règlement a comme objectif de restreindre l'obtention d'un contrat public aux employeurs ayant accumulé un certain nombre d'infractions relatives à la Loi R-20 telles que la non-déclaration des heures ou la non-détention de certificat de compétence, une suspension des travaux, ou bien, une réclamation établie au moyen d'une expertise basée sur l'étendue des travaux.

Depuis sa mise en vigueur en octobre 1998 jusqu'au 31 décembre 2000, la CCQ a expédié 288 avis à la Régie du bâtiment du Québec relativement à l'émission d'une telle licence. À ce jour, 62 entrepreneurs se sont vus émettre une licence restreinte. En 2000, 40 nouveaux employeurs font l'objet de l'obtention, par la RBQ, d'une licence comportant la mention restreinte. Aussi, l'analyse du profil des entrepreneurs visés démontre que ce règlement touche majoritairement des groupes d'entrepreneurs qui sont les plus susceptibles d'être problématiques parce qu'ils ne sont pas enregistrés à la CCQ, ou parce qu'ils déclarent un nombre minime d'heures.

Dans l'objectif d'inciter les employeurs à débourser les sommes dues à leurs salariés, la RBQ a révoqué 15 nouvelles licences d'entrepreneurs associés à des situations d'insolvabilité. En fonction de la *Loi sur le bâtiment*, un entrepreneur ayant fait faillite ne peut obtenir une nouvelle licence pour une période de trois ans. Par ce mécanisme, la CCQ avise la RBQ que ces employeurs sont en situation d'insolvabilité et que des sommes sont dus aux salariés suite à l'obtention d'un jugement. Si l'employeur règle les montants dus, la révocation est levée.

L'application de la *Loi sur la protection des non-fumeurs.*

Dans le cadre de l'application des dispositions de la *Loi sur la protection des non-fumeurs*, aucun constat d'infraction n'est émis en regard de cette loi en 2000.

Au cours de l'année, 72 employés s'inscrivent au programme de cessation tabagique, soit huit de plus qu'en 1999. La CCQ investit 11 258 $ pour soutenir le programme anti-tabac auprès de son personnel.

L'application de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et la protection des renseignements personnels.*

À titre de responsable de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et la protection des renseignements personnels*, le secrétaire général donne suite à 261 demandes de renseignements en 2000.

L'application des ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre.

Dans l'exercice de ses fonctions, la CCQ doit collaborer à la réalisation des engagements du gouvernement du Québec dans le cadre d'ententes intergouvernementales en matière de mobilité de la main-d'oeuvre ou de reconnaissance mutuelle des qualifications, compétences et expériences de travail dans des métiers et occupations de l'industrie de la construction.

ENTENTE AVEC L'ONTARIO.

Le 15 décembre 1999, les gouvernements du Québec et de l'Ontario adoptent une nouvelle *Entente sur la mobilité de la main-d'oeuvre et la reconnaissance de la qualification professionnelle, des compétences et des expériences de travail dans l'industrie de la construction*. Cette nouvelle entente ajoute à celles déjà existantes, de nouvelles reconnaissances de compétence et d'expérience de travail.

Cette entente devra faire l'objet d'un suivi particulier pendant 12 mois. Si les deux gouvernements sont satisfaits des résultats obtenus au cours de cette période, une nouvelle entente pourrait être signée par les deux gouvernements.

Au cours de 2000, 560 documents sont délivrés permettant ainsi à la main-d'œuvre ontarienne d'exercer ses activités au Québec.

Tableau 22

DÉLIVRANCE DE DOCUMENTS À LA MAIN-D'ŒUVRE ONTARIENNE POUR EXERCER AU QUÉBEC – 2000

Certificats de compétence-compagnon (salariés et employeurs)	31
Exemptions de certificats de compétence (salariés et employeurs)	271
Certificats d'enregistrement de l'Ontario	258

Au cours de la prochaine année, l'Observatoire et le Comité bipartite de coordination (CBC) poursuivront leurs activités de façon intensive. Le CBC se réunira tous les mois et participera au règlement des litiges. L'Observatoire se réunira tous les deux mois. Les questions qui ne seront pas résolues par le CBC, dans un délai de deux semaines après une réunion, seront soumises aux négociateurs spéciaux de l'Ontario et du Québec.

La gestion de la certification des boutefeux.

Suite à une entente avec la Commission de la santé et de la sécurité du travail, la CCQ se voit confiée la gestion du processus de certification des boutefeux à partir de janvier 1994. Ces professionnels de l'utilisation des explosifs, qu'ils interviennent sur les chantiers de construction, dans l'industrie du cinéma ou ailleurs, passent l'examen écrit auprès de la CCQ et se voient émettre un certificat de boutefeu (à la réussite de l'examen).

La nature même des produits utilisés par les boutefeux exige un processus rigoureux de suivi de l'émission des certificats. Une entente avec la Sûreté du Québec permet à la CCQ de révoquer, au besoin, le certificat d'une personne qui ne satisfait plus aux exigences d'émission et de renouvellement.

Au 31 décembre 2000, 605 personnes détiennent un certificat à titre de boutefeu dont 355 disposent également d'un certificat de compétence.

Autres responsabilités

Les autochtones.

Les membres des communautés autochtones sont appelés à exécuter des travaux de construction assujettis à la loi. Cette population compte 54 réserves et un territoire composé de 14 municipalités nordiques du Nunavik.

La CCQ poursuit en 2000 ses démarches visant à favoriser une meilleure compréhension et adhésion des membres de ces communautés aux principes édictés par le cadre législatif. Ces démarches visent, entre autres, à améliorer la compréhension des problématiques vécues en regard du cadre réglementaire, à soutenir cette clientèle dans ses démarches en vue d'intégrer l'industrie ainsi qu'à développer des liens d'échange favorisant la résolution rapide de tout litige. Aussi, dans un souci de collaboration avec ses partenaires gouvernementaux, la CCQ siège au Secrétariat aux affaires autochtones; elle y est représentée par un coordonnateur aux affaires autochtones, relevant directement du président-directeur général. Celui-ci est responsable de recevoir et de traiter toute demande de service ou d'information provenant de cette clientèle.

En 2000, le président-directeur général rencontre les maires et mairesses des 14 municipalités du Nunavik. La CCQ participe aux travaux de la Commission du Nunavik. Des rencontres d'échange et de collaboration ont lieu sur plusieurs réserves autochtones. Pour la toute première fois, trois séances d'examen se tiennent pour la clientèle autochtone résidante respectivement de Chisassibi, Salluit et Kuujjuaq.

Au 31 décembre 2000, 408 personnes membres des communautés autochtones avaient exercé un métier ou une occupation dans l'industrie.

Groupes de travail des MRC du pontiac et du Témiscamingue.

À la demande des MRC du Pontiac et du Témiscamingue, le ministère du Travail crée au printemps 2000 des groupes de travail afin d'identifier les problématiques particulières rencontrées par ces régions au niveau de l'accès à l'industrie de la construction. Piloté par un représentant du ministère du Travail, la Commission de la construction du Québec et la Régie du bâtiment du Québec siègent sur ces comités.

À l'été 2000, des rencontres ont lieu avec les représentants locaux et les travailleurs et travailleuses. En plus de dresser un tableau des difficultés rencontrées au niveau de l'accès, ces rencontres permettent la tenue de séances d'information avec les personnes intéressées à intégrer l'industrie de la construction, à étudier les dossiers soumis et à rendre des décisions conséquentes.

En octobre 2000, le ministère du Travail formule des recommandations découlant des constats tirés de l'exercice. En novembre la CCQ donne suite à ces recommandations et s'engage à poser les gestes suivants au cours de 2001.

- Mettre en place, pour une période de quatre mois, à raison d'une fois par mois, un guichet de services mobiles CCQ-RBQ au sein des deux MRC afin de mieux rejoindre la clientèle et répondre à ses besoins.
- Sensibiliser les préposés à l'information de la CCQ et de la RBQ aux besoins et attentes de la clientèle des deux régions.
- Organiser une rencontre annuelle dans le but de faire connaître le cadre légal et réglementaire régissant l'industrie de la construction.
- Assurer une présence ponctuelle dans les lieux stratégiques afin de promouvoir, auprès des jeunes, la formation scolaire reliée aux métiers et occupations de la construction.

Bilan du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Bilan du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

À la fin de l'année 1999, le Comité de gestion de l'utilisation du Fonds de formation ciblait plusieurs domaines dans lequel il souhaitait intervenir pour augmenter la participation de la main-d'œuvre et des entreprises au perfectionnement et au recyclage.

Différentes interventions sont ainsi réalisées au cours de l'année 2000, une année riche en réflexion et dont les objectifs fixés sont atteints.

AU PLAN DE LA GESTION ADMINISTRATIVE.

À la fin de l'année 1999, le Comité de gestion de l'utilisation du Fonds de formation visait à améliorer ses pratiques administratives et ce, en vue d'augmenter son efficacité et son efficience. C'est ainsi que son conseil d'administration a, au cours de l'année 2000 :

- tenu 25 rencontres;
- tenu sa première assemblée annuelle des membres;
- revu les ententes de collaboration et les ententes financières conclues avec la CCQ;
- arrêté ses règles de procédures et les a déposées au Conseil d'administration de la CCQ.

Les modifications apportées auront permis de rendre transparentes les pratiques de fonctionnement du conseil d'administration et de répondre au questionnement de la CCQ quant au suivi du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction.

AU PLAN DE LA PROMOTION.

Une étude menée par le Comité de gestion de l'utilisation du Fonds de formation, a démontré que le fonds de formation n'est pas connu de la main-d'œuvre et des entreprises et qu'il est parfois mal perçu (notamment par le gouvernement). Afin de corriger cette situation, des actions de promotion sont mises de l'avant telles que :

- le développement d'outils publicitaires (envoi massif de dépliants à la main-d'œuvre et aux entreprises, pochettes corporatives, glacières, affiches, ...)
- la mise en place d'un projet pilote d'une ligne INFO-PERFECTIONNEMENT devant permettre à la main-d'œuvre et aux entreprises de communiquer avec des ressources spécialement désignées à cette fin;
- la préparation d'un document stratégique pour les associations syndicales et patronales pour leur rencontre avec le ministère du Travail;
- la présence du Comité de gestion de l'utilisation du Fonds de formation à tout événement de nature publique en matière de formation professionnelle dans l'industrie de la construction.

Si l'on considère que le volume d'inscriptions aux activités de perfectionnement et recyclage a doublé au cours de l'automne 2000 comme un premier indice d'efficacité, il faut en être fier.

AU PLAN DES AMÉLIORATIONS APPORTÉES AUX RÈGLES D'UTILISATION.

Muni des résultats d'un sondage réalisé auprès de la main-d'oeuvre de l'industrie et d'une étude interne sur la valeur des incitatifs financiers et organisationnels, le Comité de gestion de l'utilisation du Fonds de formation convient de revoir ses règles d'utilisation et ce, pour diminuer les obstacles au perfectionnement et au recyclage. Ces améliorations sont estimées à plus d'un million de dollars. Cependant, il faudra attendre un ou deux ans pour juger de l'effet réel de ces améliorations sur la formation de la main-d'œuvre.

AU PLAN DES OPÉRATIONS COURANTES.

La principale préoccupation du Comité de gestion de l'utilisation du Fonds de formation est de tout mettre en œuvre pour que le volume d'activités de perfectionnement et de recyclage augmente. C'est ainsi que le Comité dégage un budget de l'ordre de 15 millions de dollars pour les besoins estimés par le CFPIC et un budget d'environ 600 000 $ pour, entre autres, des frais de développement de matériel d'apprentissage, soit une augmentation importante par rapport à l'année précédente.

Cette ventilation budgétaire tient compte des besoins anticipés et de la capacité d'y répondre adéquatement.

L'année 2000 aura permis au Comité de gestion de l'utilisation du Fonds de formation de se donner les outils et les moyens pour soutenir la participation des salariés et des entreprises de l'industrie de la construction à des cours de perfectionnement et de recyclage.

Rapport financier

- Rapport de la direction
- Rapport du vérificateur
- Opinions actuarielles
- États financiers de l'exercice terminé le 31 décembre 2000
- Notes complémentaires

Table des matières

	PAGE
RAPPORT DE LA DIRECTION	67
RAPPORT DU VÉRIFICATEUR	68
OPINIONS ACTUARIELLES	69
ÉTATS FINANCIERS	
Fonds général d'administration	
• Revenus et dépenses	73
• Solde du fonds	74
• Bilan	75
• Flux de trésorerie	76
Fonds en fidéicommis	
• Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	
• Actif et passif	77
• Évolution de l'actif	77
• Fonds de réclamations de salaires	
• Actif et passif	78
• Évolution de l'actif	78
• Fonds de cotisations patronales	
• Actif et passif	79
• Évolution de l'actif	79
• Fonds de cotisations syndicales	
• Actif et passif	80
• Évolution de l'actif	80
• Fonds spécial d'indemnisation	
• Bilan	81
• Évolution de l'avoir	81
• Fonds de qualification	
• Bilan	82
• Évolution de l'avoir	82
• Fonds de formation - secteurs institutionnel-commercial, industriel et travaux de génie	
• Bilan	83
• Évolution de l'avoir	84
• Fonds de formation - secteur résidentiel	
• Bilan	85
• Évolution de l'avoir	85
Régime supplémentaire de rentes	
• Compte général	
• Actif net disponible pour le service des prestations	86
• Évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations	87
• Compte des retraités	
• Actif net disponible pour le service des prestations	88
• Évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations	89
• Compte complémentaire	
• Actif net disponible pour le service des prestations	90
• Évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations	91
Régimes d'assurance	
• Régimes d'assurance de base	
• Bilan	92
• Évolution de l'avoir	93
• Régimes supplémentaires d'assurance	
• Bilan	94
• Évolution de l'avoir	94
Notes complémentaires	95

Rapport de la direction

Les états financiers du fonds général d'administration de la Commission, des fonds en fidéicommis, du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance ont été dressés par la direction qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées énoncées à la note 3 des états financiers. Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel d'activités concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

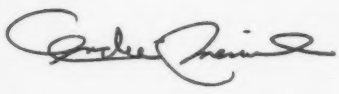
Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables. La Direction de la vérification interne procède à des vérifications périodiques, afin de s'assurer du caractère adéquat et soutenu des contrôles internes appliqués de façon uniforme par la Commission.

La Commission reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le conseil d'administration surveille la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il a approuvé les états financiers. Il est assisté dans ses responsabilités par le comité de vérification. Ce comité rencontre la direction et le vérificateur, examine les états financiers et en recommande l'approbation au conseil d'administration.

Les actuaires du cabinet Groupe-conseil AON ont été nommés actuaires-conseils par la Commission. Leur rôle consiste à évaluer les engagements et réserves actuarielles figurant dans les états financiers respectifs du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance. Ils font état de leurs conclusions à la Commission.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers du fonds général d'administration de la Commission, des fonds en fidéicommis, du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance, conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada, et son rapport du vérificateur expose la nature et l'étendue de cette vérification et l'expression de son opinion.



Président-directeur général
Le 11 mai 2001

Rapport du vérificateur

À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié le bilan du fonds général d'administration de la Commission de la construction du Québec au 31 décembre 2000 et les états des revenus et dépenses, du solde déficitaire du fonds et des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date.

J'ai aussi vérifié les bilans, les états de l'actif net disponible pour le service des prestations ou les états de l'actif et du passif des fonds en fidéicommis, du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance suivants administrés par la Commission de la construction du Québec au 31 décembre 2000 et les états de l'évolution de leur avoir, de leur actif net disponible pour le service des prestations ou de leur actif au cours de l'exercice terminé à cette date :

Fonds en fidéicommis :

- fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés;
- fonds de réclamations de salaires;
- fonds de cotisations patronales;
- fonds de cotisations syndicales;
- fonds spécial d'indemnisation;
- fonds de qualification;
- fonds de formation - secteurs institutionnel-commercial, industriel et travaux de génie;
- fonds de formation - secteur résidentiel;

Régime supplémentaire de rentes :

- compte général;
- compte des retraités;
- compte complémentaire;

Régimes d'assurance :

- régimes d'assurance de base;
- régimes supplémentaires d'assurance.

La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des conventions comptables suivies et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière des fonds et des régimes au 31 décembre 2000 ainsi que des résultats de l'exploitation et des flux de trésorerie du fonds général d'administration de même que de l'évolution de l'avoir, ou de l'actif des fonds en fidéicommis, des actifs nets disponibles pour le service des prestations du régime supplémentaire de rentes et de l'avoir des régimes d'assurance pour l'exercice terminé à cette date selon les conventions comptables énoncées à la note 3. Conformément aux exigences de la *Loi sur le Vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis, compte tenu de l'application rétroactive du changement apporté à la comptabilisation des prestations de retraite et autres types d'avantages sociaux futurs et à la comptabilisation des vacances accumulées expliquées à la note 4, ces conventions ont été appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général du Québec,

Guy Breton

Guy Breton, FCA
Québec, le 11 mai 2001

Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec

Évaluation actuarielle au 31 décembre 2000

Le Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec a été évalué au 31 décembre 2000, sur la base du Règlement en vigueur à cette date, en tenant compte des taux de rente de base et du pourcentage de supplément fixés par la décision CCQ-002782 qui entre en vigueur à compter du 1er janvier 2001 et sur la base de données au 1er janvier 2000.

Nous certifions par les présentes, qu'à notre opinion:

a) La caisse de retraite affiche, au 31 décembre 2000, un excédent d'actif de 316 206 000 $, lequel se subdivise en un excédent d'actif de 30 340 000 $ dans le compte général et un excédent d'actif de 285 866 000 $ dans le compte des retraités;

b) La caisse de retraite est solvable au 31 décembre 2000;

c) Les cotisations salariales et patronales versées au régime, soit 2,425 $ par heure travaillée, sont suffisantes pour couvrir les engagements du régime résultant de l'application pour l'année 2001 du taux de rente de base de 454 $ / 1 000 $ heures, les cotisations pour amortissement et la provision pour dépenses, et ce, jusqu'à la prochaine évaluation actuarielle du régime;

d) Les données sur lesquelles s'appuie l'évaluation sont suffisantes et fiables aux fins de l'évaluation;

e) Les hypothèses sont dans l'ensemble appropriées aux fins de l'évaluation;

f) Les méthodes utilisées dans l'évaluation sont appropriées aux fins de l'évaluation.

Nous avons produit ce rapport et exprimé les opinions qui y figurent conformément à la pratique actuarielle reconnue.

Claude Lockhead, F.I.C.A., F.S.A.

Pierre Guérin, F.S.A.

Montréal, le 26 janvier 2001

Opinions actuarielles

Régimes d'assurance de base

Certificat actuariel relatif aux régimes d'assurance de base pour les employés de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel daté du 13 mars 2001.

Les engagements des régimes de base ont été évalués au 31 décembre 2000. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts des régimes fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2000, l'actif net des régimes de base est supérieur de 58 464 000 $ à la somme des engagements des régimes;

b) Le taux de cotisation prévu lors du dépôt du rapport d'évaluation le 13 mars 2001, à savoir 1,20 $/heure, est suffisant pour assurer la solvabilité des régimes de base pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2003.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 30 mars 2001.

Groupe-conseil Aon

Claude Fréchette, F.I.C.A., F.S.A.

Régime supplémentaire d'assurance pour les électriciens

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les électriciens de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel daté du 13 mars 2001.

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les électriciens ont été évalués au 31 décembre 2000. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts des régimes fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2000, l'actif net du régime supplémentaire d'assurance pour les électriciens est supérieur de 9 178 000 $ à la somme des engagements du régime;

b) Le taux de cotisation prévu lors du dépôt du rapport d'évaluation le 13 mars 2001, à savoir 0,185 $/heure, est suffisant pour assurer la solvabilité du régime supplémentaire d'assurance pour les électriciens pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2003.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 30 mars 2001.

Groupe-conseil Aon

Claude Fréchette, F.I.C.A., F.S.A.

Régime supplémentaire d'assurance pour les couvreurs

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les couvreurs de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel daté du 13 mars 2001.

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les couvreurs ont été évalués au 31 décembre 2000. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts des régimes fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2000, l'actif net du régime supplémentaire d'assurance pour les couvreurs est supérieur de 804 000$ à la somme des engagements du régime;

b) Le taux de cotisation prévu lors du dépôt du rapport d'évaluation le 13 mars 2001, à savoir 0,20 $/heure, est suffisant pour assurer la solvabilité du régime supplémentaire d'assurance pour les couvreurs pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2003.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 30 mars 2001.

Groupe-conseil Aon

Claude Fréchette, F.I.C.A., F.S.A.

Régime supplémentaire d'assurance pour les ferblantiers

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les ferblantiers de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel daté du 13 mars 2001.

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les ferblantiers ont été évalués au 31 décembre 2000. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts des régimes fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2000, l'actif net du régime supplémentaire d'assurance pour les ferblantiers est supérieur de 552 000$ à la somme des engagements du régime;

b) Le taux de cotisation prévu lors du dépôt du rapport d'évaluation le 13 mars 2001, à savoir 0,10 $/heure, est suffisant pour assurer la solvabilité du régime supplémentaire d'assurance pour les ferblantiers pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2003.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 30 mars 2001.

Groupe-conseil Aon

Claude Fréchette, F.I.C.A., F.S.A.

Régime supplémentaire d'assurance pour les travailleurs de lignes

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les travailleurs de lignes de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel daté du 13 mars 2001.

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les travailleurs de lignes ont été évalués au 31 décembre 2000. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts des régimes fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2000, l'actif net du régime supplémentaire d'assurance pour les travailleurs de lignes est supérieur de 534 000$ à la somme des engagements du régime;

b) Le taux de cotisation prévu lors du dépôt du rapport d'évaluation le 13 mars 2001, à savoir 0,20 $/heure, est suffisant pour assurer la solvabilité du régime supplémentaire d'assurance pour les travailleurs de lignes pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2003.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 30 mars 2001.

Groupe-conseil Aon

Claude Fréchette, F.I.C.A., F.S.A.

Régime supplémentaire d'assurance pour les tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel du 13 mars 2001.

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie ont été évalués au 31 décembre 2000. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts des régimes fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2000, l'actif net du régime supplémentaire d'assurance pour les tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie est supérieur de 2 651 000$ à la somme des engagements du régime;

b) Le taux de cotisation prévu lors du dépôt du rapport d'évaluation le 13 mars 2001, à savoir 0,195 $/heure, est suffisant pour assurer la solvabilité du régime supplémentaire d'assurance pour les tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2003.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 30 mars 2001.

Groupe-conseil Aon

Claude Fréchette, F.I.C.A., F.S.A.

Opinions actuarielles

Régime supplémentaire d'assurance pour les mécaniciens en protection-incendie

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les mécaniciens en protection-incendie de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel daté du 13 mars 2001.

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les mécaniciens en protection-incendie ont été évalués au 31 décembre 2000. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts des régimes fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2000, l'actif net du régime supplémentaire d'assurance pour les mécaniciens en protection-incendie est supérieur de 138 000$ à la somme des engagements du régime;

b) Le taux de cotisation prévu lors du dépôt du rapport d'évaluation le 13 mars 2001, à savoir 0,195 $/heure, est suffisant pour assurer la solvabilité du régime supplémentaire d'assurance pour les mécaniciens en protection-incendie pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2003.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 30 mars 2001.

Groupe-conseil Aon

Claude Fréchette, F.I.C.A., F.S.A.

Régime supplémentaire d'assurance pour les frigoristes

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les frigoristes de l'industrie de la construction faisant suite au rapport actuariel daté du 13 mars 3001.

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les frigoristes ont été évalués au 31 décembre 2000. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts des régimes fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2000, l'actif net du régime supplémentaire d'assurance pour les frigoristes est supérieur de 234 000$ à la somme des engagements du régime.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 30 mars 2001.

Groupe-conseil Aon

Claude Fréchette, F.I.C.A., F.S.A.

Revenus et dépenses

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
		(note 4)
Revenus		
Prélèvements	37 515	32 531
Tarification de services	4 086	4 096
Participations volontaires	639	517
Amendes et pénalités	1 360	1 368
Lettres d'état de situation	1 092	984
Virement d'indemnités et de réclamations non identifiées ou non réclamées	189	153
Revenus de placements (note 6)	620	369
Autres	634	400
	46 135	40 418
Dépenses		
Rémunération et administration du personnel	42 721	38 940
Dépenses administratives	11 477	10 080
Gestion immobilière	2 331	2 375
Amortissement des immobilisations	1 405	1 505
Intérêts sur emprunt bancaire	51	152
Intérêts sur la dette à long terme	97	143
Intérêts et frais bancaires	371	167
Relations publiques et publicité	290	364
Développement professionnel	479	400
Contribution au Fonds du commissaire de l'industrie de la construction	833	755
Cotisation assurance-emploi	851	-
Vote d'allégeance syndicale	223	-
Comité de conflits de compétences	84	79
DÉPENSES AVANT LES ÉLÉMENTS SUIVANTS	61 213	54 960
Dépenses imputées aux régimes supplémentaires de rentes et d'assurance	(10 520)	(9 016)
Dépenses imputées aux Fonds de formation	(770)	(572)
Virement d'intérêts provenant du Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	(4 257)	(2 734)
Subvention du gouvernement du Québec pour la lutte contre le travail au noir	(6 770)	(6 149)
	38 896	36 489
Excédent des revenus sur les dépenses	7 239	3 929

Fonds général d'administration

Solde du fonds

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Solde du fonds au début		
Solde déjà établi	7 185	3 294
Redressement:		
Comptabilisation des vacances accumulées (note 4)	(1 850)	(1 888)
	5 335	1 406
Redressements:		
Comptabilisation des prestations de retraite et autres types d'avantages sociaux futurs (note 4)	(25 043)	-
Imputation de frais d'administration (note 5)		
au régime supplémentaire de rentes-compte général	4 635	-
au fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	428	-
au fonds de formation secteurs institutionnel - commercial, industriel et travaux de génie	60	-
Solde redressé	(14 585)	1 406
Excédent des revenus sur les dépenses	7 239	3 929
Solde (déficitaire) du fonds à la fin	(7 346)	5 335

Bilan

AU 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
		(note 4)
Actif		
À court terme		
Encaisse	79	-
Placements et revenus courus (notes 7.2a et 8)	15 631	4 691
Prélèvements à recevoir	3 086	2 806
Débiteurs	1 761	1 289
Subvention à recevoir du gouvernement du Québec	7 400	7 510
Frais payés d'avance	565	399
	28 522	16 695
Immobilisations (note 9)	8 343	7 980
	36 865	24 675
Passif		
Chèques en circulation moins encaisse	-	424
Créditeurs et frais courus	6 024	6 571
Revenus reportés	365	-
Subvention du gouvernement du Québec reportée	10 726	10 415
Versements sur la dette à long terme (note 10)	88	497
	17 203	17 907
Passif au titre des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs (note 20)	26 989	-
Dette à long terme (note 10)	19	1 433
	44 211	19 340
Solde (déficitaire) du fonds	(7 346)	5 335
	36 865	24 675

Engagements (note 18)

Éventualités (note 19)

Pour le Conseil d'administration
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Fonds général d'administration

Flux de trésorerie

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Activités d'exploitation		
Excédent des revenus sur les dépenses	7 239	3 929
Ajustements pour :		
Amortissement d'immobilisations	1 405	1 505
Perte (gain) sur cession d'immobilisations	(10)	11
Augmentation des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs	1 946	-
	10 580	5 445
Variations des éléments hors caisse du fonds de roulement (note 11)	(679)	1 098
Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation	9 901	6 543
Activités d'investissement		
Acquisitions de placements	(7 713)	(1 603)
Acquisitions d'immobilisations	(2 087)	(1 427)
Subvention du gouvernement du Québec pour des acquisitions d'immobilisations	319	446
Produit de la vente d'immobilisations	10	9
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement	(9 471)	(2 575)
Activités de financement		
Remboursement de la dette à long terme relative aux contrats de location-acquisition	(274)	(325)
Remboursement de la dette à long terme	(1 549)	(222)
Flux de trésorerie liés aux activités de financement	(1 823)	(547)
(Diminution) augmentation des espèces et quasi-espèces	(1 393)	3 421
Espèce et quasi-espèces (insuffisance) au début		
Solde déjà établi	959	(2 462)
Redressement		
Imputation de frais d'administration au régime supplémentaire de rentes - compte général et à certains fonds en fidéicommis (note 5)	5 123	-
Solde redressé	6 082	(2 462)
Espèces et quasi-espèces à la fin (note 11)	4 689	959

Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

Actif et passif

AU 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements et revenus courus (notes 7.2a et 8)	121 648	109 698
Passif		
Chèques en circulation moins encaisse	1 845	3 801
Créditeurs	164	181
Indemnités de congés et intérêts à verser aux salariés	119 639	105 716
	121 648	109 698

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général

Robert Brown, administrateur

Évolution de l'actif

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Indemnités perçues de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	243 264	207 420
Revenus de placements	14 066	7 074
Augmentation des chèques en circulation moins encaisse et créditeurs	-	3 189
	257 330	217 683
Utilisation des fonds		
Versements aux salariés		
Indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	230 658	196 565
Intérêts sur indemnités	7 920	3 522
Virements au fonds général d'administration		
Intérêts	4 257	2 734
Indemnités perçues à verser aux salariés non identifiés ou non réclamées et antérieures à 3 ans	144	67
Diminution des chèques en circulation moins encaisse et créditeurs	1 973	-
	244 952	202 888
Augmentation de l'actif	12 378	14 795
Actif au début		
Solde déjà établi	109 698	94 903
Redressement		
Imputation de frais d'administration par le fonds général d'administration (note 5)	(428)	-
	109 270	94 903
Actif à la fin	121 648	109 698

Fonds de réclamations de salaires

Actif et passif

AU 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements (notes 6, 7.2a, et 8)	653	1 014
Débiteurs	53	53
	706	1 067
Passif		
Chèques en circulation moins encaisse	275	494
Réclamations à verser aux salariés	431	573
	706	1 067

Pour le Conseil d'administration
Andre Menard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'actif

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Provenance des Fonds		
Réclamations perçues des employeurs	2 199	2 620
Augmentation des chèques en circulation moins encaisse et débiteurs	-	384
	2 199	3 004
Utilisation des Fonds		
Diminution des chèques en circulation moins encaisse et débiteurs	219	-
Réclamations versées aux salariés	2 296	2 653
Virement au fonds général d'administration de réclamations perçues à verser aux salariés non identifiés et antérieures à 3 ans	45	86
	2 560	2 739
(Diminution) augmentation de l'actif	(361)	265
Actif au début	1 067	802
Actif à la fin	706	1 067

Actif et passif

AU 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements (notes 6, 7.2a et 8)	925	1 208
Avances sur cotisations	130	130
	1 055	1 338
Passif		
Cotisations à remettre	1 055	1 338

Pour le Conseil d'administration
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'actif

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Provenance des Fonds		
Cotisations perçues	7 946	7 785
Utilisation des Fonds		
Remise de cotisations	8 229	7 674
(Diminution) augmentation de l'actif	(283)	111
Actif au début	1 338	1 227
Actif à la fin	1 055	1 338

Fonds de cotisations syndicales

Actif et passif

AU 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements (notes 6, 7.2a et 8)	2 620	3 980
Avances sur cotisations	1 255	1 117
	3 875	5 097
Passif		
Chèques en circulation moins encaisse	230	1 871
Cotisations à remettre	3 645	3 226
	3 875	5 097

Pour le Conseil d'administration
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'actif

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Provenance des Fonds		
Cotisations perçues	39 008	34 001
Augmentation des avances sur cotisations	138	46
Augmentation des chèques en circulation moins encaisse	-	1 728
	39 146	35 775
Utilisation des Fonds		
Remises de cotisations	38 727	33 915
Diminution des chèques en circulation moins encaisse	1 641	-
	40 368	33 915
(Diminution) augmentation de l'actif	(1 222)	1 860
Actif au début	5 097	3 237
Actif à la fin	3 875	5 097

Bilan

AU 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements (notes 6, 7.2a et 8)	1 444	489
Passif		
Chèques en circulation moins encaisse	14	65
Indemnités à verser aux salariés	700	698
	714	763
Avoir (déficit)	730	(274)
	1 444	489

Pour le Conseil d'administration
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'avoir

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Cotisations des employeurs	1 665	1 474
Recouvrement d'indemnités	532	502
Pénalités	147	172
Diminution des indemnités à verser aux salariés	-	245
	2 344	2 393
Utilisation des fonds		
Indemnités versées aux salariés	1 338	1 661
Augmentation des indeminités à verser aux salariés	2	-
	1 340	1 661
Augmentation de l'avoir	1 004	732
Déficit au début	(274)	(1 006)
Avoir (déficit) à la fin	730	(274)

Fonds de qualification

Bilan

AU 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements et revenus courus (notes 7.2a et 8)	1 387	893
Avoir (note 12)	1 387	893

Pour le Conseil d'administration
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'avoir

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Cotisations des employeurs	535	389
Revenus de placements	69	35
	604	424
Utilisation des fonds		
Indemnités versées aux salariés	110	92
Augmentation de l'avoir	494	332
Avoir au début	893	561
Avoir à la fin	1 387	893

Fonds de formation - secteurs institutionnel - commercial, industriel et travaux de génie

Bilan

AU 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements et revenus courus (notes 7.2a et 8)	102 271	84 253
Contribution au C.G.U.F.F.* reportée	-	785
Frais d'activités de formation payés d'avance	204	175
	102 475	85 213
Passif		
Chèques en circulation moins encaisse	11	-
Activités de formation à payer	587	758
	598	758
Avoir	101 877	84 455
	102 475	85 213

Pour le Conseil d'administration
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

* Comité de gestion de l'utilisation du fonds de formation

Fonds de formation - secteurs institutionnel - commercial, industriel et travaux de génie

Évolution de l'avoir

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Cotisations des employeurs	15 483	13 536
Revenus de placements	8 004	3 805
Diminution des activités de formation à payer	171	-
	23 658	17 341
Utilisation des fonds		
Coût de réalisation des activités de formation	3 978	2 260
Augmentation des frais d'activités de formation payés d'avance	29	175
Incitatifs à la formation	670	474
Contribution au C.G.U.F.F.	785	406
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	714	522
Augmentation des activités de formation à payer	-	520
	6 176	4 357
Augmentation de l'avoir	17 482	12 984
Avoir au début		
Solde déjà établi	84 455	71 471
Redressement		
Imputation de frais d'administration par le fonds général d'administration (note 5)	(60)	-
	84 395	71 471
Avoir à la fin	101 877	84 455

Bilan

AU 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements et revenus courus (notes 7.2a et 8)	12 531	9 825
Avoir	12 531	9 825

Pour le Conseil d'administration
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'avoir

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Cotisations des employeurs	2 365	2 145
Revenus de placement	606	416
	2 971	2 561
Utilisation des fonds		
Coût de réalisation des activités de formation	123	95
Contribution au Comité du plan de formation	86	35
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	56	50
	265	180
Augmentation de l'avoir	2 706	2 381
Avoir au début	9 825	7 444
Avoir à la fin	12 531	9 825

Régime supplémentaire de rentes - compte général

Actif net disponible pour le service des prestations

AU 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements		
Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec (note 7.1)	3 599 743	3 507 444
Placements et intérêts courus (note 7.2b)	3 778	29 632
	3 603 521	3 537 076
Créances		
Cotisations de salariés à recevoir	6 165	5 308
Contributions d'employeurs à recevoir	12 504	10 692
	18 669	16 000
	3 622 190	3 553 076
Passif		
Chèques en circulation moins encaisse	5 267	375
Cotisations et contributions à rembourser et prestations forfaitaires à payer	5 592	16 261
Transfert à payer au compte des retraités	36 465	36 087
	47 324	52 723
Actif net disponible pour le service des prestations (note 13)	3 574 866	3 500 353

Pour le Conseil d'administration
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
	(note 5)	
Augmentation de l'actif		
Transfert du compte complémentaire	561	-
Cotisations des salariés	76 439	67 248
Contributions des employeurs	150 853	119 179
Transfert du régime de retraite des vitriers et travailleurs du verre plat	56	409
Revenus des fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec	146 990	122 299
Autres revenus d'intérêts	1 553	1 150
Modification de la juste valeur des placements	45 416	431 133
	421 868	741 418
Diminution de l'actif		
Cotisations et contributions versées au compte complémentaire	24 869	-
Prestations forfaitaires et remboursements de cotisations et de contributions	17 859	36 729
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	10 186	8 711
Transfert au compte des retraités	284 400	283 562
Transfert des biens non réclamés au curateur public	5 241	-
Dépenses administratives	165	-
	342 720	329 002
Augmentation nette de l'exercice	79 148	412 416
Actif net disponible pour le service des prestations - au début		
Solde déjà établi	3 500 353	3 087 937
Redressement		
Imputation de frais d'administration par le fonds général d'administration (note 5)	(4 635)	-
	3 495 718	3 087 937
Actif net disponible pour le service des prestations - à la fin	3 574 866	3 500 353

Régime supplémentaire de rentes - compte des retraités

Actif net disponible pour le service des prestations

AU 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements		
Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement Québec (note 7.1)	3 237 937	3 096 582
Placements et intérêts courus (note 7.2b)	48 332	37 605
	3 286 269	3 134 187
Créances		
Transfert à recevoir du compte général	36 465	36 087
Transfert à recevoir du compte complémentaire	6 020	4 760
	42 485	40 847
	3 328 754	3 175 034
Passif		
Chèques en circulation moins encaisse	76	129
Rentes et prestations forfaitaires à payer	1 886	1 514
	1 962	1 643
Actif net disponible pour le service des prestations (note 13)	3 326 792	3 173 391

Pour le Conseil d'administration
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Augmentation de l'actif		
Revenus des fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec	131 992	108 053
Autres revenus d'intérêts	828	456
Transfert du compte général	284 400	283 562
Transfert du compte complémentaire	37 401	33 893
Modification de la juste valeur des placements	37 584	374 854
	492 205	800 818
Diminution de l'actif		
Rentes et prestations forfaitaires	338 804	309 803
Augmentation nette de l'exercice	153 401	491 015
Actif net disponible pour le service des prestations - au début	3 173 391	2 682 376
Actif net disponible pour le service des prestations - à la fin	3 326 792	3 173 391

Régime supplémentaire de rentes - compte complémentaire

Actif net disponible pour le service des prestations

AU 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements		
Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec (note 7.1)	1 233 731	1 123 377
Placements et intérêts courus (note 7.2b)	7 642	8 493
	1 241 373	1 131 870
Créances		
Cotisations des salariés à recevoir	7 298	5 650
	1 248 671	1 137 520
Passif		
Cotisations à rembourser et prestations forfaitaires à payer	22 723	6 684
Transfert à payer au compte des retraités	6 020	4 760
	28 743	11 444
Actif net disponible pour le service des prestations	1 219 928	1 126 076

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général

Robert Brown, administrateur

Évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Augmentation de l'actif		
Cotisations et contributions reçues du compte général	24 869	-
Cotisations des salariés	87 376	70 014
Revenus des fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec	48 405	38 866
Autres revenus d'intérêts	816	564
Modification de la juste valeur des placements	12 993	132 288
	174 459	241 732
Diminution de l'actif		
Transfert au compte général	561	-
Prestations forfaitaires et remboursements de cotisations	42 453	13 404
Transfert au compte des retraités	37 401	33 893
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	192	192
	80 607	47 489
Augmentation nette de l'exercice	93 852	194 243
Actif net disponible pour le service des prestations - au début	1 126 076	931 833
Actif net disponible pour le service des prestations - à la fin	1 219 928	1 126 076

Régimes d'assurance de base

Bilan

AU 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
		(note 5)
Actif		
Placements et revenus courus (notes 7.2a et 8)	223 314	176 657
Passif		
Chèques en circulation moins encaisse	1 991	5 422
Réclamations à payer	510	262
Créditeurs	1 676	1 404
Cotisations volontaires d'assurance non utilisées	369	420
Passifs actuariels (note 14)	137 202	115 861
	141 748	123 369
Avoir		
Réserve reliée au programme de gestion de la santé (note 15)	6 674	4 587
Avoir non affecté	74 892	48 701
	81 566	53 288
	223 314	176 657

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général

Robert Brown, administrateur

Évolution de l'avoir

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Provenance des Fonds		
Contributions des employeurs	107 461	85 618
Cotisations volontaires des salariés	5 083	4 479
Prime reçue des régimes supplémentaires d'assurance	3 142	1 494
Revenus de placements	24 063	9 546
	139 749	101 137
Utilisation des Fonds		
Réclamations	86 381	67 333
Taxe sur le capital	2 243	1 798
Frais de gestion de réclamations et primes	1 506	1 546
Augmentation des passifs actuariels	21 341	10 012
	111 471	80 689
Augmentation de l'avoir	28 278	20 448
Avoir au début		
Solde déjà établi	48 701	30 040
Redressement des passifs actuariels (note 5)	4 587	2 800
Solde redressé	53 288	32 840
Avoir à la fin	81 566	53 288

Régimes supplémentaires d'assurance

Bilan

AU 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements et revenus courus (notes 7.2a et 8)	18 833	14 188
Passif		
Créditeurs	49	16
Provisions pour primes éventuelles (note 16)	3 787	3 338
	3 836	3 354
Avoir (note 17)	14 997	10 834
	18 833	14 188

Pour le Conseil d'administration
André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'avoir

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2000

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Contributions des employeurs	5 872	4 033
Revenus de placements	2 140	830
	8 012	4 863
Utilisation des fonds		
Prime d'assurance versée aux régimes de base	3 142	1 494
Taxe sur le capital	117	83
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	142	113
Augmentation des provisions pour primes éventuelles	448	1 954
	3 849	3 644
Augmentation de l'avoir	4 163	1 219
Avoir au début	10 834	9 615
Avoir à la fin	14 997	10 834

1. CONSTITUTION ET OBJET

La Commission de la construction du Québec, constituée en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q., chapitre R-20) est une personne morale au sens du Code civil et est chargée de la mise à exécution des conventions collectives propres à l'industrie de la construction, de tout régime relatif aux avantages sociaux ainsi que la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction.

À cette fin, la Commission administre huit fonds en fidéicommis ainsi que le régime supplémentaire de rentes et les régimes d'assurance. Quant au fonds général d'administration, il est établi pour rendre compte des opérations de la Commission exercées pour la mise à exécution des conventions collectives conclues en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction*, incluant l'administration de tout régime complémentaire d'avantages sociaux et des autres fonctions que cette loi lui confère.

2. VOCATION ET DESCRIPTION DES FONDS EN FIDÉICOMMIS ET DES RÉGIMES ADMINISTRÉS

2.1 Vocation des fonds en fidéicommis

a) FONDS D'INDEMNITÉS DE CONGÉS ANNUELS OBLIGATOIRES ET DE JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS

Ce fonds est établi pour rendre compte des indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et des intérêts qu'elles produisent pour le compte des salariés de l'industrie de la construction, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction.

b) FONDS DE RÉCLAMATIONS DE SALAIRES

Ce fonds est établi pour rendre compte des réclamations de salaires faites par la Commission pour le compte des salariés de l'industrie de la construction, conformément à l'article 81 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction*.

c) FONDS DE COTISATIONS PATRONALES

Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations des employeurs pour le compte de l'Association des entrepreneurs en construction du Québec, conformément à l'article 40 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction*.

d) FONDS DE COTISATIONS SYNDICALES

Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations syndicales des salariés de l'industrie de la construction, conformément à l'article 38 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction*.

e) FONDS SPÉCIAL D'INDEMNISATION

Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations des employeurs pour indemniser les salariés de l'industrie de la construction des pertes de salaires et d'avantages sociaux qu'ils subissent par suite de l'insolvabilité de leur employeur ou lorsqu'ils sont appelés à agir comme juré, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction.

f) FONDS DE QUALIFICATION

Ces fonds sont établis pour rendre compte des cotisations d'employeurs pour indemniser les salariés des frais reliés au renouvellement de leur certificat de compétence émis par le Bureau canadien de la soudure, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction. Les fonds de qualification des mécaniciens, serruriers, monteurs, ferrailleurs, électriciens, ferblantiers, chaudronniers, tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie ont été regroupés aux fins de présentation des états financiers.

g) FONDS DE FORMATION - SECTEURS INSTITUTIONNEL-COMMERCIAL, INDUSTRIEL ET TRAVAUX DE GÉNIE

Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations d'employeurs pour le financement du fonds de formation des secteurs institutionnel-commercial, industriel et des travaux de génie civil et voirie, conformément aux conventions collectives de ces secteurs de l'industrie de la construction.

h) FONDS DE FORMATION - SECTEUR RÉSIDENTIEL

Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations d'employeurs pour le financement du plan de formation du secteur résidentiel, conformément à la convention collective de ce secteur de l'industrie de la construction.

2.2 Description du régime supplémentaire de rentes

a) GÉNÉRALITÉS

La description fournie ci-dessous ne constitue qu'un résumé du régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec. Pour obtenir des renseignements plus complets concernant ce régime, les lecteurs devront se référer au *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* (R-20, r.14.01). Ce règlement est publié dans la Gazette officielle du Québec.

Le régime supplémentaire de rentes est un régime de retraite interentreprises à cotisations et prestations déterminées. Ce régime a été élaboré par le comité des avantages sociaux de l'industrie de la construction et a remplacé, à compter du 1er janvier 1976, les régimes en vigueur antérieurement.

Une caisse de retraite est établie aux fins de recevoir les cotisations des participants et des employeurs et de pourvoir au paiement des prestations payables en vertu du régime.

Le régime est constitué selon trois comptes distincts : le compte général, le compte des retraités et le compte complémentaire.

Le compte général est alimenté par les cotisations des employeurs et les cotisations que les participants versent en vertu de la formule générale applicable à tous les participants; le compte complémentaire reçoit les cotisations versées par les participants selon des formules spécifiques à chaque métier ou occupation.

Le compte général constitue une disposition à prestations déterminées et prévoit l'accumulation de crédits de rentes sur la base des heures travaillées ajustées. Le compte complémentaire constitue une disposition à cotisations déterminées, et la rente payable est égale au montant de la rente constituée par la valeur accumulée du compte du participant à la date de sa retraite.

Ces comptes pourvoient au paiement de la prestation payable à l'occasion du décès ou du départ d'un participant non retraité. Lors de la retraite d'un participant, une partie de l'actif des deux comptes est transférée au compte des retraités afin de pourvoir à la constitution de la rente viagère payable au retraité ou à son conjoint.

Le compte des retraités bénéficie des revenus de son actif propre.

b) POLITIQUE DE CAPITALISATION

La cotisation des participants au compte général s'élève à 0,80 $ par heure travaillée. La cotisation des employeurs, à ce même compte, est de 1,625 $ par heure travaillée.

La cotisation des participants au compte complémentaire varie, selon le métier ou l'occupation du participant, de 0,23 $ à 2,25 $ par heure travaillée. La cotisation de l'employeur est limitée à celle déterminée pour le compte général.

Depuis le début du régime, la cotisation des participants au compte général a progressé de 0,05 $ à 0,80 $ par heure travaillée et la cotisation des employeurs a varié de 0,04 $ à 1,625 $ par heure travaillée. La cotisation des participants au compte complémentaire a varié de 0,20 $ à 2,25 $ par heure travaillée depuis le début du régime.

c) PRESTATIONS DE RETRAITE

Le participant acquiert droit à une rente de retraite sans réduction à l'âge de 65 ans; à l'âge de 60 ans, si la somme de son âge et de ses heures travaillées divisées par 1 400 atteint ou dépasse 70 et à l'âge de 55 ans, si la somme de son âge et de ses heures travaillées divisées par 1 400 atteint ou dépasse 80 et si la somme de son âge et de ses années de service atteint ou dépasse 80.

Dans le cas d'un participant âgé de 55 ans dont la somme de l'âge et des heures travaillées divisées par 1 400 atteint ou dépasse 80 mais dont la somme de l'âge et des années de service est inférieure à 80, sa rente n'est pas réduite, sauf pour la portion relative à des heures travaillées après 1991, qui est réduite de 1/4 % par mois compris entre la date de sa retraite et la date à laquelle la somme de son âge et de ses années de service aurait atteint 80 s'il avait continué d'accumuler des années de service.

Le participant qui a accumulé au moins 2 800 heures travaillées acquiert droit à une rente de retraite anticipée avec réduction actuarielle à l'âge de 55 ans, ou à l'âge de 50 ans si la somme de son âge et de ses heures travaillées divisées par 1 400 atteint ou dépasse 60.

La rente de retraite est égale au total de la rente payable en vertu du compte général, majorée du supplément s'y rattachant, et de la rente payable en vertu du compte complémentaire.

La rente payable en vertu du compte général est égale à la rente de base résultant des heures travaillées ajustées du participant selon les taux de rentes de base stipulés à l'annexe II du Règlement. Un supplément de 12,5 % est applicable aux mises à la retraite effectuées au cours de l'an 2001.

La rente payable en vertu du compte complémentaire est égale à la rente constituée par la valeur accumulée du compte du participant à la date de sa retraite.

Le participant qui prend sa retraite avant 65 ans peut choisir de recevoir une rente majorée pour ensuite recevoir une rente réduite à compter de l'âge de 65 ans.

Les rentes, les taux de rentes par 1 000 heures travaillées ajustées et le taux de supplément sont sujets à des ajustements annuels déterminés par la Commission à la suite de l'évaluation actuarielle du régime.

NOTES COMPLÉMENTAIRES
31 DÉCEMBRE 2000

d) PRESTATION D'INVALIDITÉ

Tout participant frappé d'invalidité totale qui a accumulé au moins 21 000 heures travaillées et a atteint l'âge de 50 ans, est admissible à la retraite pour invalidité à compter de la 53e semaine qui suit le début de son invalidité. Le cas échéant, la rente payable en vertu du compte général est réduite de 1/4 % par mois compris entre la date de retraite du participant et la date la plus rapprochée à laquelle il aurait été admissible à une rente de retraite sans réduction. Cette rente demeure payable même si l'invalidité cesse.

e) PRESTATIONS AU DÉCÈS

Au décès d'un participant non retraité qui a accumulé moins de 2 800 heures travaillées, son conjoint survivant admissible reçoit une prestation forfaitaire égale à la valeur accumulée, des cotisations que le participant a versées aux comptes général et complémentaire. Si le participant a accumulé au moins 2 800 heures travaillées, la prestation forfaitaire est égale à la valeur actuarielle de la rente constituée par le participant.

Lorsqu'un retraité décède avant d'avoir reçu 60 versements mensuels, son conjoint reçoit une rente égale à 100% de la rente que recevait le retraité, et ce, jusqu'à ce qu'un total de 60 versements mensuels aient été payés au retraité et à son conjoint. À partir de ce moment, la rente payable au conjoint est réduite à 60% de la rente que recevait le retraité (50% si le conjoint, au moment de la retraite du participant, a renoncé à la rente réversible à 60%).

Lorsqu'un retraité décède après avoir reçu 60 versements mensuels, son conjoint reçoit une rente égale à 60% de la rente que recevait le retraité (50% si le conjoint, au moment de la retraite du participant, a renoncé à la rente réversible à 60%)

Si un retraité décède sans conjoint et avant d'avoir reçu 60 versements mensuels, son bénéficiaire désigné reçoit une prestation forfaitaire égale à la valeur actuarielle du solde des 60 versements mensuels garantis au moment de la retraite.

f) PRESTATION DE DÉPART

Un participant qui n'a pas atteint l'âge normal de retraite devient admissible aux prestations de départ lorsque 24 mois consécutifs se sont écoulés sans qu'aucune heure travaillée n'ait été portée à son crédit.

Un participant qui a accumulé moins de 2 800 heures travaillées a droit à une prestation forfaitaire égale à la valeur accumulée des cotisations qu'il a versées aux comptes général et complémentaire.

Un participant qui a accumulé au moins 2 800 heures travaillées a droit à une rente différée payable à compter de sa date normale de retraite ou d'une date de retraite anticipée selon les dispositions du régime.

Toutefois, tant que le participant n'est pas admissible à une rente de retraite normale ou anticipée, il peut demander le transfert de la valeur actuarielle de sa rente différée ou le transfert du montant de la prestation forfaitaire à laquelle il a droit dans un autre véhicule d'épargne-retraite autorisé.

2.3 Vocation des régimes d'assurance

Une caisse de prévoyance collective est établie aux fins de recevoir les contributions et de pourvoir au paiement des prestations et indemnités, en vertu des régimes d'assurance, et les primes requises en vue du maintien en vigueur de tout contrat d'assurance souscrit par la Commission relativement à des régimes complémentaires d'avantages sociaux.

Des caisses supplémentaires sont établies aux fins de recevoir la partie supplémentaire des contributions à l'égard des salariés qui exercent un métier ou un groupe de métiers particuliers et de pourvoir au paiement des primes et dépenses afférentes à ces régimes supplémentaires d'assurance.

Au 31 décembre 2000, les métiers et occupations qui participent aux régimes supplémentaires d'assurance sont les suivants: électriciens, couvreurs, ferblantiers, tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie, frigoristes, mécaniciens en protection d'incendie et ceux reliés aux travailleurs de lignes.

Depuis 1998, la caisse de prévoyance collective des régimes d'assurance de base assure le paiement des protections additionnelles prévues par un régime supplémentaire, moyennant le versement d'une prime d'assurance pour chaque assuré d'un tel régime supplémentaire. Cette prime est établie au début de l'année qui suit la période de couverture.

3. CONVENTIONS COMPTABLES

Ces états financiers ont été préparés par la direction de la Commission selon les conventions comptables énoncées ci-dessous. Ces états comprennent des montants fondés sur les meilleurs jugements et estimations.

3.1 Régime supplémentaire de rentes

Les états financiers du régime supplémentaire de rentes ont été préparés selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

a) PLACEMENTS

Les placements sont inscrits à la juste valeur. La juste valeur des unités de dépôts à participation détenues dans des fonds particuliers à la Caisse de dépôt et placement du Québec est déterminée par cette dernière.

b) FRAIS D'ADMINISTRATION

Les frais d'administration du compte des retraités du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance de base sont assumés par le compte général du régime supplémentaire de rentes.

3.2 Fonds général d'administration, fonds en fidéicommis et régimes d'assurance

a) PLACEMENTS

Les placements sont inscrits au coût, à l'exception des obligations qui sont inscrites au coût amorti.

b) CONVERSION DES DEVISES

Le coût des placements est converti aux taux de change en vigueur à la date d'acquisition.

La juste valeur des placements est convertie en dollars canadiens au cours du change en vigueur à la fin de l'exercice.

Les revenus provenant des placements sont convertis au taux de change en vigueur à la date des opérations.

c) PRÉLÈVEMENTS À RECEVOIR

Les prélèvements à être remis par les employeurs et acquis au 31 décembre sont comptabilisés comme créances à recevoir.

d) IMMOBILISATIONS

Les immobilisations sont comptabilisées au coût et sont amorties en fonction de leur durée probable d'utilisation selon la méthode de l'amortissement linéaire aux taux annuels suivants :

Bâtiments	2 1/2 %
Aménagements des bâtiments	20 %
Mobilier et équipement	10 %
Équipement informatique	20 %
Logiciel informatique	33 1/3 %
Améliorations locatives	25 %

e) CONTRATS DE LOCATION

Lorsque, aux termes d'un bail, pratiquement tous les avantages et les risques inhérents à la propriété d'un bien loué sont transférés à la Commission, le bien et l'obligation découlant du contrat de location-acquisition sont comptabilisés à la valeur actualisée des paiements à effectuer, comme s'il s'agissait d'une acquisition d'actif et d'un emprunt. Les biens faisant ainsi l'objet d'un contrat de location-acquisition sont amortis selon la même méthode que les autres immobilisations.

Les loyers exigibles en vertu de contrats de location-exploitation sont imputés aux résultats.

f) REVENUS REPORTÉS

Les avantages incitatifs accordés à la Commission par les bailleurs, pour la location de locaux administratifs, sont inscrits aux revenus reportés et amortis de façon linéaire sur la durée des baux, soit 5 ans. L'amortissement est comptabilisé en diminution de la dépense de loyer.

g) ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES

La politique de la Commission consiste à présenter dans les espèces et quasi-espèces les soldes bancaires incluant les découverts bancaires et les placements temporaires facilement convertibles dont l'échéance n'excède pas trois mois.

h) AVANTAGES SOCIAUX FUTURS

La Commission offre des régimes de retraite à prestations déterminées ainsi que des avantages complémentaires de retraite à ses employés.

Pour ces régimes à prestations déterminées, la Commission a adopté les conventions comptables suivantes :

Le coût des prestations de retraite et des avantages complémentaires de retraite gagnés par les salariés est établi par calculs actuariels selon la méthode de répartition des prestations au prorata des services et ils sont imputés aux résultats au fur et à mesure que les services sont rendus par les employés. Les calculs tiennent compte des hypothèses les plus probables de la direction concernant le rendement prévu des placements des régimes de retraite, la progression des salaires, l'âge de départ à la retraite des salariés, la mortalité des participants aux régimes et les coûts prévus des soins de santé.

Aux fins de la détermination du rendement prévu des actifs des régimes de retraite, ces actifs sont évalués à leur juste valeur.

L'excédent du gain actuariel net ou de la perte actuarielle nette sur 10 % de l'obligation au titre des prestations constituées, ou sur 10 % de la juste valeur des actifs du régime si ce dernier montant est plus élevé, est amorti sur la durée résiduelle moyenne d'activité des salariés actifs.

i) INDEMNITÉS VERSÉES AUX SALARIÉS PAR LE FONDS SPÉCIAL D'INDEMNISATION

Ces indemnités sont comptabilisées lorsqu'il est reconnu et prouvé que l'employeur est insolvable.

j) TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX

Les traitements et les avantages sociaux sont comptabilisés selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

k) TARIFICATION DE SERVICES, PRÉLÈVEMENTS PROVENANT DES RÉCLAMATIONS, AMENDES, PÉNALITÉS ET RECOUVREMENTS D'INDEMNITÉS

Au fonds général d'administration, les tarifications de services, les prélèvements provenant des réclamations aux employeurs ainsi que les amendes et les pénalités sont comptabilisés lorsqu'ils sont perçus. Il en est de même pour les recouvrements d'indemnités par le fonds spécial d'indemnisation.

l) COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS DES SALARIÉS ET DES EMPLOYEURS, INDEMNITÉS DE CONGÉS, RÉCLAMATIONS AUX EMPLOYEURS

Ces revenus des fonds en fidéicommis et des régimes d'assurance sont comptabilisés lors de leur encaissement.

m) VIREMENTS ET IMPUTATIONS

Les imputations du fonds général d'administration sont fixées annuellement par la Commission au montant qui lui paraît requis aux fins d'acquitter les frais d'administration des fonds de formation, du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance.

Les frais d'administration de certains fonds en fidéicommis ne leur sont pas imputés. Ils sont assumés par le fonds général.

Pour son administration, la Commission vire des intérêts du fonds d'indemnités de congés ainsi que les indemnités non identifiées du fonds d'indemnités de congés dont les bénéficiaires n'ont pu, au premier janvier d'une année, être identifiés depuis 3 ans et les sommes détenues en fidéicommis relatives aux réclamations de salaires en faveur des salariés dont l'identité n'a pu, au 31 décembre d'une année, être établie depuis 3 ans.

n) FONDS DE FORMATION – ESTIMATION DU COÛT DE RÉALISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION

Ces estimations incluent une provision pour le coût de réalisation des activités de formation du secteur résidentiel dont les règles générales et spécifiques d'utilisation du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel seront définies au cours du prochain exercice. Le montant de cette provision est susceptible de subir une variation à la suite de la conclusion de ces règles.

4. MODIFICATIONS DE CONVENTIONS COMPTABLES - FONDS GÉNÉRAL D'ADMINISTRATION

PRESTATIONS DE RETRAITE ET AUTRES TYPES D'AVANTAGES SOCIAUX FUTURS

La Commission a adopté rétroactivement, sans retraiter les états financiers des exercices antérieurs, les nouvelles recommandations de l'Institut Canadien des Comptables Agréés relativement à la comptabilisation des prestations de retraite et d'autres types d'avantages sociaux futurs. Selon les nouvelles recommandations, les coûts des avantages complémentaires de retraite sont comptabilisés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Antérieurement, ces coûts étaient imputés aux résultats au fur et à mesure que les sommes étaient versées. De plus, les nouvelles recommandations exigent également une modification du taux d'actualisation utilisé pour évaluer les obligations relatives aux prestations de retraite et les coûts au titre des services courants, qui passe d'un taux à long terme estimatif à un taux d'intérêt établi en fonction du marché.

L'adoption de ces nouvelles recommandations a pour effet d'augmenter (diminuer) les postes suivants des états financiers :

	2000
	(en milliers de dollars)
Revenus et dépenses	
Rémunération et administration du personnel	1 946
Excédent des revenus sur les dépenses	(1 946)
Bilan	
Passif au titre des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs	26 989
Solde du Fonds	(26 989)

VACANCES ACCUMULÉES

Les obligations découlant des vacances accumulées par les employés de la Commission à la fin de l'exercice sont comptabilisées à titre de passif au compte Créditeurs et frais courus. La variation annuelle de cette provision est portée aux dépenses de l'exercice. Auparavant, ces dépenses étaient comptabilisées aux opérations de l'exercice au cours duquel les employés utilisaient leurs congés.

Cette modification appliquée de façon rétroactive avec redressement des chiffres des exercices antérieurs a pour effet d'augmenter (diminuer) les postes suivants des états financiers :

	2000	**1999**
	(en milliers de dollars)	
Revenus et dépenses		
Rémunération et administration du personnel	291	(38)
Excédent des revenus sur les dépenses	(291)	38
Bilan		
Créditeurs et frais courus	2 141	1 850
Solde du Fonds	(2 141)	(1 850)

5. REDRESSEMENTS AFFECTÉS AUX EXERCICES ANTÉRIEURS

RÉSERVE RELIÉE AU PROGRAMME DE GESTION DE LA SANTÉ – RÉGIME D'ASSURANCE DE BASE

Des corrections à l'exercice 1999 ont été effectuées pour reclasser une réserve reliée au programme de gestion de la santé comptabilisée auparavant à titre de passif actuariel. Les états financiers de l'exercice terminé le 31 décembre 1999 ont été redressés, ce qui a pour effet d'augmenter (diminuer) les postes suivants des états financiers :

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Bilan		
Passifs actuariels	(6 674)	(4 587)
Avoir- réserve reliée au programme de gestion de la santé	6 674	4 587
Évolution de l'avoir		
Augmentation des passifs actuariels	(2 087)	(1 787)
Augmentation de l'avoir	2 087	1 787
Avoir au début	4 587	2 800
Avoir à la fin	6 674	4 587

IMPUTATION DE FRAIS D'ADMINISTRATION

Des corrections ont été effectuées à l'imputation de dépenses par le fonds général d'administration à certains fonds en fidéicommis et au compte général du régime supplémentaire de rentes compte tenu des modifications de conventions comptables adoptées par la Commission.

Ce redressement appliqué sans retraiter les états financiers de l'exercice terminé le 31 décembre 1999 a pour effet d'augmenter (diminuer) les postes suivants des états financiers :

Fonds général d'administration

	2000
	(en milliers de dollars)
Bilan	
Placements	5 123
Solde du Fonds	5 123

Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

	2000
	(en milliers de dollars)
Bilan	
Placements	(428)
Évolution de l'actif	
Actif à la fin	(428)

Fonds de formation-secteurs institutionnel-commercial, industriel et travaux de génie

	2000
	(en milliers de dollars)
Bilan	
Placements	(60)
Évolution de l'avoir	
Avoir à la fin	(60)

Régime supplémentaire de rentes - compte général

	2000
	(en milliers de dollars)
Bilan	
Placements	(4 635)
Évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations à la fin	
Actif net disponible pour le service des prestations à la fin	(4 635)

6. REVENUS DE PLACEMENTS - FONDS GÉNÉRAL D'ADMINISTRATION

En vertu de sa réglementation, la Commission est autorisée à prendre pour son administration les revenus d'intérêts tirés des placements des fonds de réclamations de salaires, de cotisations patronales, de cotisations syndicales et du fonds spécial d'indemnisation. Les revenus provenant des placements de ces fonds attribués au fonds général d'administration ainsi que ceux provenant des placements du fonds général d'administration se détaillent comme suit :

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Fonds de réclamation de salaires	54	47
Fonds de cotisations patronales	40	37
Fonds de cotisations syndicales	141	120
Fonds spécial d'indemnisation	53	6
	288	210
Fonds général d'administration	332	159
	620	369

7. PLACEMENTS

7.1 Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec - à la juste valeur

Les fonds du régime supplémentaire de rentes confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec se détaillent comme suit :

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Compte général		
Dépôt à vue *	6 000	1
Dépôts à participation **	3 571 915	3 398 291
Revenus à recevoir du fonds particulier	21 828	109 152
	3 599 743	3 507 444
Compte des retraités		
Avances de la Caisse de dépôt et placement du Québec ***	(12 999)	-
Dépôts à participation **	3 231 499	3 001 166
Revenus à recevoir du fonds particulier	19 437	95 416
	3 237 937	3 096 582
Compte complémentaire		
Dépôt à vue *	5 001	3
Dépôts à participation **	1 221 365	1 093 761
Revenus à recevoir du fonds particulier	7 365	29 613
	1 233 731	1 123 377
	8 071 411	7 727 403

* Au fonds général de la Caisse.

** Les dépôts à participation dans un fonds particulier à la Caisse, tenus pour chacun des comptes du régime supplémentaire de rentes, sont exprimés en unités. Ces unités sont remboursables sur préavis selon les modalités des règlements de la Caisse, à la juste valeur de l'avoir net du fonds particulier à la fin de chaque trimestre. À la clôture de chaque trimestre du fonds particulier, la Caisse attribue à la Commission le revenu net de placement ainsi que les gains et pertes réalisés à la vente de placements.

*** Avances au taux du jour augmenté de 5 points de base, remboursable sur demande.

7.2 Placements et revenus courus

a) FONDS GÉNÉRAL D'ADMINISTRATION, FONDS EN FIDÉICOMMIS ET RÉGIMES D'ASSURANCE - AU COÛT

	2000		1999	
	Coût	Juste valeur	Coût	Juste valeur
	(en milliers de dollars)			
Encaisse	30 310	30 310	64 656	64 656
Dépôts à court terme (a)	125 806	125 806	92 831	92 831
Obligations (b)	323 679	326 262	178 779	172 944
Actions	13 762	13 282	-	-
Participations indicielles-TSE100	-	-	67 435	78 316
Compte courtier (c)	533	533	-	-
Intérêts courus	7 167	7 167	3 195	3 195
TOTAL	501 257	503 360	406 896	411 942

(a) Venant à échéance au plus tard le 16 août 2001 et aux taux d'intérêt variant de 5,74% à 6,35%.

(b) L'échéance moyenne pondérée des obligations est de 6,08 ans et le taux de rendement effectif est de 6,16%.

(c) Correspond à la marge conservée chez le courtier pour la compensation des plus ou moins -values sur contrats à terme.

Ces placements et revenus courus sont répartis comme suit :

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Fonds général d'administration	15 631	4 691
Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	121 648	109 698
Fonds de réclamations de salaires	653	1 014
Fonds de cotisations patronales	925	1 208
Fonds de cotisations syndicales	2 620	3 980
Fonds spécial d'indemnisation	1 444	489
Fonds de qualification	1 387	893
Fonds de formation - secteur institutionnel-commercial, industriel et travaux de génie	102 271	84 253
Fonds de formation -secteur résidentiel	12 531	9 825
Régimes d'assurance de base	223 314	176 657
Régimes supplémentaires d'assurance	18 833	14 188
	501 257	406 896

b) RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES - À LA JUSTE VALEUR

	2000		1999	
	Coût	**Juste valeur**	**Coût**	**Juste valeur**
	(en milliers de dollars)			
Encaisse	11 720	11 720	20 607	20 607
Dépôts à court terme (a)	14 739	14 739	25 814	25 814
Obligations (b)	32 516	32 634	28 671	28 419
Intérêts courus	659	659	890	890
	59 634	59 752	75 982	75 730

(a) Venant à échéance au plus tard le 16 août 2001 et aux taux d'intérêt variant de 5,74% à 6,35%.

(b) L'échéance moyenne pondérée des obligations est de 6,08 ans et le taux de rendement effectif est de 6,16%.

Ces placements et intérêts courus sont répartis comme suit :

	2000	**1999**
	(en milliers de dollars)	
Compte général	3 778	29 632
Compte des retraités	48 332	37 605
Compte complémentaire	7 642	8 493
	59 752	75 730

NOTES COMPLÉMENTAIRES
31 DÉCEMBRE 2000

8. INSTRUMENTS FINANCIERS DÉRIVÉS HORS BILAN

Dans le cadre de la gestion de ses placements, la Commission a recours à divers instruments financiers dérivés, soit à des fins de rendement ou de couverture.

Le tableau ci-dessous présente les montants nominaux de référence et les justes valeurs des instruments financiers dérivés de la Commission:

	2000		1999	
	Montant nominal de référence	**Juste valeur**	**Montant nominal de référence**	**Juste valeur**
		(en milliers de dollars)		
Contrats à terme d'indices boursiers				
Positions acheteur	70 988	(1 470)	63 299	15
Positions vendeur	9 999	1 803	-	-
Contrats de change à terme				
Positions vendeur	28 162	(98)	-	-
Ententes de swap de taux d'intérêt	38 000	(848)	-	-
Entente de swap sur indice boursier	76 489	-	-	-
	223 638	(613)	63 299	15

La juste valeur reflète les montants estimatifs que la Commission recevrait au règlement de contrats favorables ou serait tenue de payer afin de mettre fin aux contrats défavorables aux dates de la présentation de l'information financière. Les cours des courtiers en valeurs mobilières ou des banquiers de la Commission sont disponibles pour ces contrats à termes d'indices boursiers, ces contrats de change et ces swaps d'intérêts et d'indices boursiers.

La Commission ne traite qu'avec des institutions financières de réputation, de sorte que le risque de crédit est pratiquement inexistant. Les risques de change relatifs aux placements libellés en devises sont couverts par des contrats de change à terme.

Deux bons du trésor, l'un d'une valeur de 2 500 000 $ échéant le 24 mai 2001 et l'autre d'une valeur de 500 000 $ échéant le 15 mars 2001 sont donnés en garantie des contrats à terme.

9. IMMOBILISATIONS

	2000			1999
	Coût*	Amortissement cumulé	Net	Net
	(en milliers de dollars)			
Terrain	672	-	672	672
Bâtiments	8 718	4 815	3 903	4 121
Aménagements des bâtiments	1 758	647	1 111	860
Mobilier et équipement	7 102	5 913	1 189	1 023
Équipement informatique	9 195	8 216	979	701
Logiciel informatique	2 883	2 602	281	145
Améliocations locatives	377	311	66	105
	30 705	22 504	8 201	7 627
Équipement informatique loué en vertu de contrats de location-acquisition	365	223	142	353
	31 070	22 727	8 343	7 980

* Des subventions du gouvernement du Québec pour la lutte contre le travail au noir sont comptabilisées en diminution du coût des immobilisations et se répartissent comme suit:

	2000			1999
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
	(en milliers de dollars)			
Mobilier et équipement	404	106	298	310
Équipement informatique	1 166	476	690	675
Logiciel informatique	312	209	103	101
Améliocations locatives	63	48	15	32
	1 945	839	1 106	1 118

NOTES COMPLÉMENTAIRES
31 DÉCEMBRE 2000

10. DETTE À LONG TERME

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Obligation découlant d'un contrat de location-acquisition à 7,19% échéant en 2001	27	94
Obligation découlant d'un contrat de location-acquisition à 6,84% échéant en 2002	80	137
Obligation découlant d'un contrat de location-acquisition à 9,453% échéant en 2000	-	150
Hypothèque immobilière, garantie par un immeuble d'une valeur comptable nette de 2 240 630 $, remboursable par versements en capital trimestriels de 50 000 $, intérêts mensuels au taux établi selon le coût des fonds de l'institution financière majoré de 1% et le solde échéant le 30 avril 2001	-	1 300
Hypothèque immobilière, garantie par un immeuble d'une valeur comptable nette de 437 296 $, remboursable par versements mensuels de 3 441 $, comprenant capital et intérêts, taux d'intérêt fixé pour un an à 8,25% l'an, échéant le 1er mars 2005	-	249
	107	1 930
Versements échéant en deçà d'un an	88	497
	19	1 433

Les versements en capital à effectuer pour les prochains exercices sur la dette à long terme s'établissent comme suit :

	(en milliers de dollars)
2001	88
2002	19
	107

Les paiements minimums exigibles sur les obligations découlant de contrats de location-acquisition s'établissent comme suit :

	(en milliers de dollars)
2001	92
2002	19
Total des paiements minimums exigibles	111
Montant représentant les intérêts inclus dans les paiements minimums exigibles	4
	107

11. FLUX DE TRÉSORERIE

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Variations des éléments hors caisse du fonds de roulement		
Augmentation des prélèvements à recevoir	(280)	(491)
Augmentation des débiteurs	(472)	(118)
Variation de la subvention à recevoir du gouvernement du Québec	110	(6 171)
Variation des frais payés d'avance	(166)	106
Variation des créditeurs et frais courus	(547)	1 318
Augmentation des revenus reportés	365	-
Augmentation de la subvention du gouvernement du Québec reportée	311	6 454
	(679)	1 098

Les espèces et quasi-espèces figurant dans l'état des flux de trésorerie du fonds général d'administration comprennent les montants suivants comptabilisés dans le bilan:

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Encaisse	79	-
Placements et revenus courus*	4 610	1 383
Chèques en circulation moins encaisse	-	(424)
	4 689	959

* Ces placements et revenus courus sont ceux dont l'échéance n'excède pas trois mois.

Les intérêts payés par la Commission s'élèvent à 519 139$ (484 858$ en 1999).

12. AVOIR DES FONDS DE QUALIFICATION

Aux fins de présentation des états financiers, les fonds de qualification ont été regroupés en un seul. Au 31 décembre, l'avoir de chaque fonds se détaille comme suit:

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Mécaniciens	66	35
Serruriers	57	49
Monteurs	33	13
Ferrailleurs	32	18
Électriciens	387	243
Ferblantiers	110	73
Chaudronniers	96	62
Tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie	606	400
	1 387	893

NOTES COMPLÉMENTAIRES
31 DÉCEMBRE 2000

13. ENGAGEMENTS ET VALEUR ACTUARIELLE DE L'ACTIF NET DISPONIBLE DU RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES

Le cabinet d'actuaires Groupe-Conseil Aon a établi la valeur des engagements des comptes général et des retraités à même les renseignements arrêtés au 1er janvier 2000 et transmis par la Commission. Cette valeur a été actualisée par projection au 31 décembre 2000. Le compte complémentaire n'est pas concerné puisque cette partie du régime est à cotisations déterminées.

Ces engagements ont été déterminés au moyen de la méthode d'évaluation actuarielle de répartition des prestations constituées. Selon cette méthode, les engagements correspondent à la valeur actuarielle, à la date de l'évaluation, des créances de rentes et autres prestations payables en fonction des heures ajustées accumulées à cette date.

Selon cette évaluation les engagements du régime envers les participants s'établissent comme suit :

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Compte général	3 641 093	3 241 226
Compte des retraités	3 024 435	2 769 360
Engagements	6 665 528	6 010 586

La valeur actuarielle de l'actif net disponible pour le service des prestations a été déterminée pour tenir compte des tendances à long terme du marché. Cette évaluation est fondée sur une méthode selon laquelle la valeur actuarielle de l'actif est déterminée sur la base de la différence entre les valeurs marchandes réelles et espérées des placements des deux dernières années.

Ces valeurs actuarielles s'établissent comme suit :

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Actif net disponible pour le service des prestations :		
Compte général	3 574 866	3 500 353
Compte des retraités	3 326 792	3 173 391
	6 901 658	6 673 744
Modification des justes valeurs non prise en compte dans la valeur actuarielle de l'actif net	80 076	(600 194)
Valeur actuarielle de l'actif net disponible pour le service des prestations	6 981 734	6 073 550

14. PASSIFS ACTUARIELS DES RÉGIMES D'ASSURANCE DE BASE

En vertu d'un mode d'auto-gestion des régimes d'assurance des salariés de l'industrie de la construction, les régimes assument une part limitée des risques; certaines garanties d'assurance sont obtenues et le règlement de certaines réclamations est délégué.

Conformément aux articles 100 à 103 du Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction, un actuaire-conseil a réalisé une évaluation actuarielle des régimes au 31 décembre 2000 qui vise à attester la solvabilité des régimes d'assurances.

Les sommes des engagements des régimes ont été évaluées au 31 décembre 2000 et la Commission a comptabilisé les sommes requises suivantes:

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Engagement relié à la période d'assurance suivante	55 153	41 231
Passif pour heures en réserve	24 028	18 683
Provisions pour prestations engagées	20 610	16 704
Provisions pour rentes aux assurés invalides	37 411	39 243
	137 202	115 861

15. RÉSERVE RELIÉE AU PROGRAMME DE GESTION DE LA SANTÉ

Depuis 1998, des cotisations de 3¢ / heure sont versée à la caisse du régime de base afin de mettre graduellement en place un programme de gestion de la santé. Ce programme fournit des protections d'assurance non traditionnelles qui sont axées sur la prévention, l'intervention personnalisée et la réadaptation dans le but de contenir l'augmentation du coût des protections traditionnelles fournies par les régimes. La Commission s'est engagée à utiliser toutes ces cotisations pour défrayer le coût des divers volets actuels et futurs mis en place dans le cadre du programme.

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Solde au début	4 587	2 800
Variation nette de la réserve au cours de l'exercice	2 087	1 787
Solde à la fin	6 674	4 587

NOTES COMPLÉMENTAIRES
31 DÉCEMBRE 2000

16. PROVISIONS POUR PRIMES ÉVENTUELLES

Au 31 décembre, les régimes supplémentaires d'assurance ont des engagements pour les périodes d'assurabilité futures. Les sommes des engagements des régimes ont été évaluées à partir d'une projection actuarielle permettant à la Commission de provisionner les primes éventuelles suivantes:

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Provisions reliées à la période d'assurance suivante	2 269	2 046
Provisions pour heures en réserve	1 518	1 292
	3 787	3 338

17. AVOIR DES RÉGIMES SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE

Aux fins de la présentation des états financiers, tous les régimes supplémentaires d'assurance ont été regroupés en un seul. Au 31 décembre, la répartition de l'avoir de chaque régime se détaille comme suit:

	2000	1999
	(en milliers de dollars)	
Électriciens	9 565	7 397
Couvreurs	896	618
Ferblantiers	625	390
Tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie	2 869	1 912
Travailleurs de lignes	648	369
Mécaniciens en protection - incendie	155	49
Frigoristes	239	99
	14 997	10 834

18. ENGAGEMENTS

La Commission est engagée d'après des baux à long terme échéant à diverses dates jusqu'au 30 novembre 2005 pour des locaux administratifs. Ces baux comportent, dans certains cas, une option de renouvellement de cinq ans.

La dépense de loyer de l'exercice terminé le 31 décembre 2000 concernant ces locaux administratifs s'élève à 896 730 $ (867 797 $ en 1999). Les loyers minimums futurs s'établissent comme suit :

2001	615
2002	415
2003	405
2004	375
2005	292
	2 102

19. ÉVENTUALITÉS

Des poursuites judiciaires contre la Commission, au montant de 2 226 794 $, sont en cours à la date de préparation des états financiers. Dans certaines de ces poursuites, les assureurs de la Commission ont pris fait et cause pour celle-ci. Sur la foi des renseignements disponibles, la direction est d'avis qu'il est peu probable qu'une responsabilité quelconque puisse être considérée importante quant à ces poursuites par rapport à la situation financière de la Commission. Tout paiement par la Commission, le cas échéant, sera alors comptabilisé aux charges de l'exercice.

20. AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

Le Régime complémentaire de retraite des employés syndiqués de la Commission et le Régime complémentaire de retraite des employés hors convention de la Commission sont des régimes à prestations déterminées contributifs; ils comportent des garanties à la retraite et au décès et sont obligatoires pour tous les employés permanents.

La Commission offre aussi à ses retraités des régimes d'assurance maladie et d'assurance vie à prestations déterminées ainsi que des bonis de départ.

Selon les calculs actuariels effectués pour l'exercice 2000, la charge nette de la Commission se présente comme suit :

	Régimes de retraite	**Autres régimes**
	(en milliers de dollars)	
Charge nette	2 404	2 909

Les informations relatives aux régimes à prestations déterminées, pris collectivement, ainsi que le passif au titre des prestations constituées au titre des régimes se présentent comme suit au 31 décembre :

	Régimes de retraite	**Autres régimes**
	(en milliers de dollars)	
Obligations au titre des prestations constituées	179 456	27 833
Juste valeur des actifs des régimes	216 561	-
Situation de capitalisation – surplus (déficit)	37 105	(27 833)
Actif (passif) au titre des prestations constituées, déduction faite de la provision pour moins-value	-	(26 989)

NOTES COMPLÉMENTAIRES
31 DÉCEMBRE 2000

Le montant inscrit au bilan pour l'actif au titre des prestations constituées des régimes de retraite au 31 décembre 2000 est diminué d'une provision pour moins-value de 36 876 000 $.

Les hypothèses actuarielles significatives retenues par la Commission pour évaluer ses obligations au titre des prestations constituées sont les suivantes (moyenne pondérée des hypothèses au 31 décembre)

	Régimes de retraite	Autres régimes
Taux d'actualisation	7,00%	7,00%
Taux de rendement prévu des actifs des régimes, à long terme	7,75%	-
Taux de croissance de la rémunération	4,00 à 5,00%	-

Aux fins de l'évaluation, le taux de croissance annuelle hypothétique du coût des soins de santé couverts par participant a été fixé à 12 % pour 2001. Selon l'hypothèse retenue, ce taux devrait diminuer de 1 % par année pour atteindre 5 % en 2006 et demeurer à ce niveau par la suite.

Les autres informations concernant les régimes à prestations déterminées de la Commission se présentent comme suit :

	2000 Régimes de retraite	1999 Régimes de retraite	2000 Autres régimes
	(en milliers de dollars)		
Cotisations de l'employeur	2 404	2 220	-
Cotisations des employés	1 832	1 696	-
Prestations versées	7 317	6 330	963

21. CHIFFRES COMPARATIFS

Certains chiffres de 1999 ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée en 2000.